



Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN  
ORGANIZACIONAL

Tesis

# **Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada**

Ammy Cinthia Barzola Correa

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**Asesor**

Mg. Isabel Chuquillanqui Galarza

### **Agradecimiento**

A Dios por estar en medio de mi familia, dándome fuerzas para cumplir con mi objetivo profesional.

A las personas, que colaboraron en el recojo de información necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

Asimismo, expreso la más sincera gratitud a cada una de las personas que intervinieron en el desarrollo de la presente, por brindarme apoyo moral, tiempo y conocimientos.

La autora.

### **Dedicatoria**

A la memoria de mis padres, quienes siempre dieron su gran esfuerzo por apoyarme y a mi hija Ariana Zoe a quien doy gracias por darme ese lado dulce y amor puro, eres mi motivo más grande para concluir con éxito esta tesis.

## Índice

|   |      |
|---|------|
| Asesor.....   | ii   |
| Agradecimiento .....  | iii  |
| Dedicatoria.....  | iv   |
| Índice de tablas .....  | ix   |
| Índice de figuras.....  | xi   |
| Resumen .....   | xii  |
| Abstract.....   | xiii |
| Introducción .....  | xiv  |
| Capítulo I Planteamiento del Estudio .....  | 15   |
| 1.1. Planteamiento y Formulación del Problema .....   | 15   |
| 1.1.1. Planteamiento del Problema.....  | 15   |
| 1.1.2. Formulación del problema.....  | 20   |
| A. Problema General .....   | 20   |
| B. Problemas Específicos .....  | 20   |
| 1.2. Determinación de objetivos .....   | 21   |
| 1.2.1. Objetivo general.....  | 21   |
| 1.2.2. Objetivos específicos .....  | 21   |
| 1.3. Justificación e importancia del estudio .....  | 21   |
| 1.4. Limitaciones de la presente investigación.....   | 22   |
| Capítulo II Marco Teórico .....   | 24   |
| 2.1. Antecedentes de la investigación .....   | 24   |
| 2.2. Bases teóricas.....  | 33   |
| 2.2.1. Igualdad.....  | 33   |
| 2.2.2. Género.....  | 34   |
| 2.2.3. Incorporación de la perspectiva de género. ....  | 35   |
| 2.2.4. Igualdad de oportunidades de género.....   | 35   |
| 2.2.5. Dimensiones .....  | 36   |
| 2.3. Políticas nacionales sobre oportunidades de género.....  | 38   |
| 2.3.1. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ..                                  | 38   |
| 2.3.2. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción<br>del Hostigamiento Sexual ..... | 38   |

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 2.3.3.  | Informe del cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ..... | 38 |
| 2.3.4.  | Agenda para la igualdad entre mujeres y hombres 2011-2015                                     | 39 |
| 2.3.5.  | Política Nacional de igualdad de género .....   | 39 |
| 2.3.6.  | Plan multisectorial de igualdad de género.....  | 39 |
| 2.3.7.  | Plan Nacional contra la violencia de género 2016-2021.....                                    | 40 |
| 2.4.    | Políticas sobre oportunidades de género en la Universidad Privada ...                         | 40 |
| 2.4.1.  | Política de equidad de género .....   | 40 |
| 2.4.2.  | Política de prevención y tolerancia cero.....   | 40 |
| 2.4.3.  | Política de igualdad y oportunidades .....  | 40 |
| 2.4.4.  | Política de inclusión y flexibilidad .....  | 40 |
| 2.4.5.  | Política de mujeres en roles de liderazgo.....  | 41 |
| 2.4.6.  | Política de estereotipos de género.....   | 41 |
| 2.4.7.  | Reglamento interno del trabajo .....  | 41 |
| 2.4.8.  | Política de garantía de un trato justo.....   | 41 |
| 2.4.9.  | Política y procedimiento de reclutamiento y selección de personal.....                        | 41 |
| 2.4.10. | Política salarial.....  | 41 |
| 2.4.11. | Política de reconocimiento al colaborador y docente .....                                     | 42 |
| 2.4.12. | Política y procedimiento de compensaciones.....   | 42 |
| 2.4.13. | Política y procedimiento de capacitación de personal .....                                    | 42 |
| 2.4.14. | Reglamento académico 2020. Artículo 310 Sobre hostigamiento sexual .....                      | 42 |
| 2.5.    | Definición de términos básicos .....  | 43 |
| 2.5.1.  | Acoso sexual .....  | 43 |
| 2.5.2.  | Brechas de género.....  | 43 |
| 2.5.3.  | Conciencia de género .....  | 43 |
| 2.5.4.  | Discriminación .....  | 44 |
| 2.5.5.  | División sexual del trabajo .....   | 44 |
| 2.5.6.  | Estereotipo .....   | 44 |
| 2.5.7.  | Equidad de género.....  | 45 |
| 2.5.8.  | Empoderamiento .....  | 45 |
| 2.5.9.  | Feminismo .....   | 45 |

|  |    |
|--|----|
| 2.5.10. Machismo .....   | 46 |
| 2.5.11. Misoginia .....  | 46 |
| 2.5.12. Techo de cristal .....   | 46 |
| Capítulo III Hipótesis y Variables.....  | 47 |
| 3.1. Hipótesis .....   | 47 |
| 3.1.1. Hipótesis general .....   | 47 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas .....   | 47 |
| 3.2. Operacionalización de la variable .....   | 47 |
| 3.2.1. Definición conceptual de la variable Percepción de igualdad de<br>oportunidades de género. .... | 47 |
| 3.2.2. Definición operacional de la variable.....  | 48 |
| Capítulo IV Metodología del estudio.....   | 50 |
| 4.1. Método, Tipo o alcance de investigación .....   | 50 |
| 4.1.1. Método.....   | 50 |
| 4.1.2. Tipo.....   | 50 |
| 4.1.3. Alcance.....  | 50 |
| 4.2. Diseño de la Investigación.....   | 51 |
| 4.3. Población y Muestra .....   | 51 |
| 4.3.1. Población.....  | 51 |
| 4.3.2. Muestra.....  | 51 |
| 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....   | 53 |
| 4.4.1. Técnica.....  | 53 |
| 4.4.2. Instrumento.....  | 53 |
| Capítulo V Resultados .....  | 64 |
| 5.1. Resultados y análisis.....  | 64 |
| 5.1.1. Percepción de igualdad de oportunidades de género a nivel de<br>la universidad.....             | 65 |
| 5.1.2. Percepción de igualdad de oportunidades de género sede<br>Huancayo .....                        | 69 |
| 5.1.3. Percepción de igualdad de oportunidades de género filial<br>Arequipa .....                      | 73 |
| 5.1.4. Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Cusco<br>.....                         | 77 |



|  |     |
|--|-----|
| 5.1.5. Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Lima                                     | 81  |
| 5.1.6. Prueba de Hipótesis.....  | 85  |
| A. Hipótesis general.....  | 85  |
| B. Hipótesis específicas .....   | 88  |
| 5.2. Discusión de resultados .....   | 95  |
| Conclusiones .....   | 99  |
| Recomendaciones .....  | 100 |
| Referencias bibliográficas .....   | 101 |
| Anexos.....  | 106 |
| Anexo 1: Adaptación del Instrumento .....  | 106 |
| Anexo 2: Carta de presentación.....  | 110 |
| Anexo 3: Guía de Validación de la Escala de Medición .....   | 112 |
| Anexo 4: Matriz de consistencia de la investigación .....  | 121 |
| Anexo 5: Matriz de operacionalización Variable percepción de igualdad de<br>oportunidades de género..... | 123 |

## Índice de tablas

|                 |   |    |
|-----------------|---|----|
| <b>Tabla 1</b>  | Índice Global de la Brecha de Género 2018 .....                         | 16 |
| <b>Tabla 2</b>  | Perú Índice Global de la Brecha de Género .....                         | 17 |
| <b>Tabla 3</b>  | Perú: Dimensiones del índice de desigualdad de género 2016 .....        | 18 |
| <b>Tabla 4</b>  | Matriz de la operacionalización de la variable .....                    | 48 |
| <b>Tabla 5</b>  | Población y muestra de estudio .....                                    | 52 |
| <b>Tabla 6</b>  | Muestra sede Huancayo .....   | 52 |
| <b>Tabla 7</b>  | Muestra filial Arequipa .....   | 52 |
| <b>Tabla 8</b>  | Muestra filial Cusco.....   | 52 |
| <b>Tabla 9</b>  | Muestra filial Lima .....   | 53 |
| <b>Tabla 10</b> | Resultado del Juicio de expertos - primera ronda .....                  | 54 |
| <b>Tabla 11</b> | Resultados de la validación – primera ronda.....                        | 56 |
| <b>Tabla 12</b> | Resultado del Juicio de expertos - segunda ronda.....                   | 57 |
| <b>Tabla 13</b> | Resultados de la validación – segunda ronda .....                       | 59 |
| <b>Tabla 14</b> | Estadísticas de fiabilidad.....   | 60 |
| <b>Tabla 15</b> | Estadísticas de total de elemento .....                                 | 61 |
| <b>Tabla 16</b> | Baremos para la interpretación de las puntuaciones .....                | 64 |
| <b>Tabla 17</b> | Percepción de igualdad de oportunidades de género .....                 | 66 |
| <b>Tabla 18</b> | Frecuencias generales por sexo .....                                    | 67 |
| <b>Tabla 19</b> | Frecuencias porcentuales por dimensión - Universidad .....              | 68 |
| <b>Tabla 20</b> | Percepción de igualdad de oportunidades de género sede Huancayo ..      | 69 |
| <b>Tabla 21</b> | Frecuencias generales por sexo sede Huancayo.....                       | 70 |
| <b>Tabla 22</b> | Frecuencias porcentuales por dimensión sede Huancayo .....              | 72 |
| <b>Tabla 23</b> | Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Arequipa ..... | 73 |
| <b>Tabla 24</b> | Frecuencias generales por sexo filial Arequipa .....                    | 75 |
| <b>Tabla 25</b> | Frecuencias porcentuales por dimensión filial Arequipa.....             | 76 |
| <b>Tabla 26</b> | Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Cusco .....    | 77 |
| <b>Tabla 27</b> | Frecuencias generales por sexo filial Cusco .....                       | 79 |
| <b>Tabla 28</b> | Frecuencias porcentuales por dimensión - Cusco.....                     | 81 |
| <b>Tabla 29</b> | Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Lima .....     | 81 |
| <b>Tabla 30</b> | Frecuencias generales por sexo filial Lima.....                         | 83 |
| <b>Tabla 31</b> | Frecuencias porcentuales por dimensión filial Lima .....                | 85 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 32</b> Pruebas de normalidad ..... | 86 |
|---|----|

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Porcentajes generales de la percepción de igualdad de oportunidades de género .....                | 66 |
| <b>Figura 2.</b> Comparación de resultados generales por género .....   | 67 |
| <b>Figura 3.</b> Porcentajes generales de la percepción de igualdad de oportunidades de género – sede Huancayo..... | 70 |
| <b>Figura 4.</b> Comparación de resultados generales por género .....   | 71 |
| <b>Figura 5.</b> Porcentajes de la percepción de igualdad de oportunidades de género filial Arequipa.....           | 74 |
| <b>Figura 6.</b> Comparación de resultados generales por género filial Arequipa .....                               | 75 |
| <b>Figura 7.</b> Porcentajes generales de la percepción de igualdad de género filial Cusco .....                    | 78 |
| <b>Figura 8.</b> Comparación de resultados generales por género .....   | 80 |
| <b>Figura 9.</b> Porcentajes generales de la percepción de igualdad de oportunidades de género – filial Lima .....  | 82 |
| <b>Figura 10.</b> Comparación de resultados generales por género filial Lima .....                                  | 84 |

## **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo determinar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. Para tal efecto, se aplicó el método descriptivo comparativo, con un diseño no experimental, trabajándose el muestreo bietápico por estratos, utilizando como variables de estratificación sede/filial y sexo (hombre y mujer) con 275 sujetos a quienes se aplicó una escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades de género previamente validada. Los resultados mostraron que la mayoría, un 73% de colaboradores percibe que en la institución existe igualdad de oportunidades de género; igualmente los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 76% en tanto que en mujeres se obtiene 70% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo. Se concluyó que la mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (73%) perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada.

**Palabras clave:** Género, igualdad de oportunidades, percepción.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the perception of equal gender opportunities of male and female employees of a private university. For this purpose, the comparative descriptive method was applied, with a non-experimental design, working with two-stage sampling by strata, using as stratification variables headquarters/subsidiary and sex (male and female) with 255 subjects to whom a previously validated scale for measuring the perception of equal gender opportunities was applied. The results showed that the majority, 73% of employees perceive that there are equal gender opportunities in the institution; the results by sex were also similar, with 76% of men and 70% of women agreeing or strongly agreeing. It was concluded that the majority of male and female employees (73%) perceive that there are equal gender opportunities in a private university.

**Keywords:** Gender, equal opportunities, perception

## **Introducción**

La investigación titulada “Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada” tuvo como propósito principal determinar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres, así como comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres por sede y filiales recogiendo información a nivel nacional.

El estudio identifica el estado actual de la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada a partir del cual se recomiendan el inicio de un proceso de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en la organización.

El trabajo está estructurado en cinco capítulos distribuidos de la manera siguiente: Capítulo I planteamiento del estudio, donde además se formula el problema, se determinan los objetivos, se justifica y se identifican las limitaciones de la investigación. Capítulo II marco teórico, donde se describen los antecedentes de la investigación, las políticas nacionales sobre oportunidades de género, la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y se definen términos básicos como acoso sexual, brechas de género, discriminación, estereotipo, equidad de género, feminismo, machismo y otros.

En el Capítulo III se presentan las hipótesis, variable, operacionalización de la variable y definición conceptual. El Capítulo IV metodología del estudio, describe el método, tipo y alcance de investigación, el diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos. El Capítulo V presenta los resultados y prueba de hipótesis a nivel de la universidad y, desagregado en sede Huancayo y filiales Arequipa, Cusco y Lima.

El informe concluye con la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y anexos.

La autora

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del Estudio**

#### **1.1. Planteamiento y Formulación del Problema**

##### **1.1.1. Planteamiento del Problema.**

Conseguir la igualdad de oportunidades es una meta global, no sólo por considerarse un derecho fundamental, sino por ser un componente esencial en el bienestar y desarrollo de la sociedad. Es un tema que involucra a hombres y mujeres, que deben repensar sus creencias y decidir cuáles desaparecer y cuáles reforzar para conseguir una real igualdad.

Se asume que, si las leyes fueran más igualitarias, las mujeres tendrían un rol más activo en la economía, mejorando su situación, la de sus familias y sus comunidades. Su participación en la política y en los niveles más altos de las instituciones permitiría que su voz sea escuchada. Se observa que las numerosas economías que impulsan la igualdad incorporando a las mujeres, han mejorado sustancialmente su competitividad.

En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan entre un 20 y un 25 por ciento menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo, lo que refleja un lento progreso en estas cuestiones en los últimos años. La protección contra la discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial para que los trabajadores puedan escoger libremente su trabajo, desarrollen plenamente su potencial y se beneficien de sus esfuerzos en función de sus méritos. (OIT, 2020, párr 1).

Según el Índice Global de Brecha de Género 2018 (ver tabla 1) Islandia se encuentra en el primer puesto de más de 149 países con el 85.8%



constituyéndose como el estado donde existe más igualdad entre hombres y mujeres en términos de participación en la economía, mundo laboral cualificado, política, acceso a educación y esperanza de vida.

Contrariamente, Siria tiene una brecha de género del 56.8% que marca un desafío para la disminución de las diferencias entre hombres y mujeres.

**Tabla 1**

*Índice Global de la Brecha de Género 2018*

| País      | Ranking | Índice | Varianza |
|-----------|---------|--------|----------|
| Islandia  | 1°      | 0.858  | -2.28%   |
| Noruega   | 2°      | 0.835  | 0.60%    |
| Suecia    | 3°      | 0.822  | 0.74%    |
| Finlandia | 4°      | 0.821  | -0.24%   |
| Nicaragua | 5°      | 0.809  | -0.61%   |
| Perú      | 52°     | 0.72   | 0.14%    |
| Chad      | 145°    | 0.58   | 0.87%    |
| Siria     | 146°    | 0.568  | 0        |
| Irak      | 147°    | 0.551  |          |
| Pakistán  | 148°    | 0.55   | 0.73%    |
| Yemen     | 149°    | 0.499  | -3.29%   |

Fuente: Datosmacro.com Disponible en

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

Para Global Gender Gap Report del Foro Económico Mundial (2018), sigue existiendo una brecha que pertenece a la participación económica y de oportunidades en promedio a un 41.9% esta brecha es considerada la más difícil de cerrar, debido a la apreciación del tiempo que va a tomar realizar que serían casi 202 años. Sobre la participación de las mujeres en puestos de alta dirección en el mundo. Esta brecha se expresa, por ejemplo, en la baja participación de las mujeres en los cargos directivos y de toma de decisiones. Las mujeres ocupan únicamente el 29% de las posiciones directivas de las

empresas y esta cifra sólo ha incrementado 5 puntos porcentuales en los últimos 12 años.

En el contexto Latinoamericano también se evidencia esta problemática, pues las mujeres ocupan sólo el 7% de las posiciones directivas, sólo el 21% de las empresas cuentan con una mujer en su máximo cargo directivo y las mujeres ganan 21% menos que los hombres (OIT, 2018) (Ranking Par, 2019).

El trato injusto o discriminatorio tiene consecuencias en la organización, se manifiesta en el clima laboral, la disminución de la productividad, el absentismo y el incremento de quejas y acciones legales.

En el Perú se tiene una brecha de género del 72% con ese porcentaje se sitúa en el puesto 52 del ranking, posición que ha ido mejorando en los últimos años como se observa en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Perú Índice Global de la Brecha de Género*

| Fecha | Ranking | Índice |
|-------|---------|--------|
| 2018  | 52°     | 0.72   |
| 2017  | 48°     | 0.719  |
| 2016  | 80°     | 0.6868 |
| 2015  | 89°     | 0.683  |
| 2014  | 45°     | 0.7198 |
| 2013  | 80°     | 0.6787 |
| 2012  | 78°     | 0.6742 |
| 2011  | 73°     | 0.6796 |
| 2010  | 60°     | 0.6895 |
| 2009  | 44°     | 0.7024 |
| 2008  | 48°     | 0.6959 |

Fuente: Datosmacro.com Disponible en

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

En tanto, el Índice de Desigualdad de Género tiene valores altos lo que indica mayores desigualdades y, por consiguiente, una mayor pérdida para el desarrollo humano. La puntuación media global del país para el año 2016 fue 0,391. Aquí el índice de mortalidad materna que se considera para calcular este índice es el que corresponde al estimado que realiza el Ministerio de Salud (ver tabla 3)

**Tabla 3**

*Perú: Dimensiones del índice de desigualdad de género 2016*

| Dimensiones / Indicadores   | Mujeres      | Hombres      | Índice de Desigualdad de Género |
|---|--------------|--------------|---------------------------------|
| Salud reproductiva a/<br>Tasa de mortalidad materna 1/<br>Tasa de fecundidad<br>adolescente2/             | 68<br>61     | -<br>-       |                                 |
| Empoderamiento<br>Escaños en el parlamento (%) c/<br>Población con al menos<br>educación secundaria 3/ b/ | 27.7<br>62.5 | 72.3<br>73.8 | 0.391                           |
| Mercado Laboral b/<br>Tasa de participación en la<br>fuerza de trabajo (%) 4/                             | 64.3         | 82.7         |                                 |

1/ Definida como muertes maternas por cada 1000000 nacidos vivos.  
Información estimada por el Ministerio de Salud.

2/ Cantidad de partos por cada 1000 mujeres entre 15 a 19 años de edad.

3/ Datos para la población de 25 y más años de edad.

4/ Datos para la población de 15 y más años de edad.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017)

Hacia el 2014, más de 143 países habían incorporado en sus constituciones la igualdad entre hombres y mujeres. Esta medida significó un gran avance que permitió atender las desventajas en educación, falta de capacitación y oportunidades para incorporarse al mercado de trabajo. El empoderamiento de mujeres y niñas es esencial para impulsar el crecimiento y desarrollo económico social. Las desigualdades de género persisten en todas las áreas de la vida social y económica y en todos los países. Las mujeres jóvenes en los países de la OCDE generalmente obtienen más años de escolaridad que los hombres jóvenes, pero las mujeres tienen menos

probabilidades que los hombres de realizar un trabajo remunerado. Las brechas se amplían con la edad, ya que la maternidad generalmente tiene efectos negativos marcados en las brechas salariales de género y el avance profesional. Las mujeres también tienen menos probabilidades de ser emprendedoras y están subrepresentadas en puestos de liderazgo públicos y privados (OCDE, 2017, párr 1).

En el caso peruano la Ley N° 28983 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el año 2007 establece el marco normativo para garantizar la igualdad. Sin embargo, en el contexto actual surgen interrogantes como qué tanto se avanzó hasta la fecha en el cumplimiento de esta normativa, y qué tanto esto se ve plasmado en las organizaciones.

Para Acuña, Puémape, Roca y Velásquez (2017, p. 4) “existe una evidente inequidad de género en las empresas privadas del Perú, lo cual ha creado brechas en el ámbito laboral entre hombres y mujeres que deben reducirse en pro de la equidad”. Igualmente, Díaz, Guevara, Marzal y Zurita (2017, p. 4), sostienen que “en países como el Perú, aún persisten asimetrías asolapadas en el imaginario social, en las prácticas cotidianas y en diversas instituciones, tanto del sector público como privado”.

Con todo lo descrito se pretende determinar cuál es el estado de esta cuestión en la universidad privada de educación superior que fue fundada el 12 de junio de 1998, con sede en la ciudad de Huancayo y filiales en la ciudad de Arequipa, Cusco y Lima y que agrupa a más de setecientos colaboradores entre hombres y mujeres.

La universidad es una organización que enfrenta cambios exponenciales, desde tecnologías hasta cambios sociales, y busca crear una experiencia con un contexto de cambio, que prepare y

empodere a sus estudiantes y colaboradores para crear impacto para sus vidas, las de sus familias y su entorno.

Es por ello que a uno de los tres Objetivos de Desarrollo Sostenible al que han decidido alinear la Estrategia 2026 es al Objetivo de Igualdad de Género. Creando un Comité de Equidad e Inclusión que en su primera fase está abordando la problemática de Género, y ha definido dos líneas de trabajo siendo una de ellas:

- Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres: en roles, salarios y profesiones (desmasculinización de algunas carreras profesionales).

La universidad tiene convicción de que la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres le hace bien al Perú y al mundo, es por ello que trabajara para garantizar que las mujeres estudiantes, docentes y colaboradoras se sientan protegidas y seguras en la organización. Garantizando que cerraran las brechas de género al 2026.

### **1.1.2. Formulación del problema**

#### **A. Problema General**

¿Cuál es la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada?

#### **B. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la sede Huancayo?
- ¿Cuál es la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la filial Arequipa?

- ¿Cuál es la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la filial Cusco?
- ¿Cuál es la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la filial Lima?

## **1.2. Determinación de objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la sede Huancayo.
- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la filial Arequipa.
- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la filial Cusco.
- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la filial Lima.

## **1.3. Justificación e importancia del estudio**

El estudio identifica el estado actual de la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada a nivel nacional a partir del cual se recomendó desarrollar un proceso de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en las organizaciones.

El estudio es trascendente porque los resultados permitirán perfilar objetivos e indicadores claros para la organización que le permita realizar una reducción más efectiva de toda inequidad existente. Fomentar el empoderamiento de las mujeres ante las diversas situaciones generadoras de desventaja y discriminación y la prevención de la desigualdad de oportunidades por razones de género en el campo laboral.

Con los resultados se contribuirá con la promoción de la igualdad desarrollando indicadores de equidad, compilando regularmente, publicando y difundiendo datos desagregados por sexo sobre estos indicadores y conformando sistemas para medir y monitorear el progreso hacia metas acordadas (OIT, 2017, p. 61)

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas supone el desarrollo de un proceso de cambio que ha de formar parte de la propia estrategia empresarial y que, para garantizar, requiere la asunción del principio de igualdad de oportunidades como uno de los valores o principios rectores de la cultura organizacional (Fundación Mujeres, s.d., p. 4)

En suma, proponer lineamientos específicos para garantizar que hombres y mujeres ejerzan sus derechos en igualdad de oportunidades, mejoren en el tema humano e innovación que los haga responsables socialmente y rentables económicamente.

#### **1.4. Limitaciones de la presente investigación**

Se identifican algunas limitaciones:

- El acceso a las unidades de estudio, al ser un estudio nacional (filiales) de una universidad privada, la forma de aplicación de la escala (on line) podría encontrar acceso a los colaboradores y como consecuencia una disminución en la tasa de respuestas.

- Finalmente, el problema sanitario (pandemia) podría condicionar las respuestas de los encuestados en el sentido que muchas personas atraviesan dificultades con la salud mental (ansiedad, irritabilidad, aislamiento, etc).



## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Scotiabank (2021), es una organización privada, que tiene el compromiso de promover la igualdad de oportunidades y la eliminación de todas las diferencias entre hombres y mujeres para construir un país más igualitario, por ello mantiene un compromiso real con la Equidad de Género en el Perú y en una iniciativa en alianza con Aequales , El Comercio, Gestión, Pwc y Wunderman crean un precedente en la reducción de la brecha salarial e igualdad de oportunidades, asimismo el compromiso de Scotiabank recoge el impacto de las acciones del banco en las mujeres, ya sea en la compañía, en sus clientas y a nivel país. El 56% de nuestro equipo esté conformado por mujeres y que esté liderado por directores independientes, en donde el 50% son mujeres, también se destaca que 44% de clientes de Banca Personas son mujeres, mientras que 42% de las empresas clientes de Banca PYME son lideradas por mujeres. Con estas acciones Scotiabank, reafirma su intención de transformarse cada día más en un mejor lugar para trabajar y en una empresa que suma potencialmente a la construcción del Perú igualitario para todos y todas

Zea y D'Armas (2020), realizaron un estudio científico titulado "Igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria", la investigación tuvo como objetivo determinar la percepción respecto a la igualdad de oportunidades de una universidad ecuatoriana, con la aplicación de un instrumento de medición a 136 miembros de la comunidad entre estudiantes, personal académico y administrativo, seleccionado por un muestreo aleatorio, el resultado obtenido sugieren una percepción positiva generalizada en la comunidad universitaria respecto a la igualdad de oportunidades.

Proyecto de Ley 05559 (2020), es un proyecto que establece la Pariedad y alternancia en las listas de candidatos al congreso de la Republica del Perú que desde el Poder Legislativo se pretende implementar políticas que permitan la igualdad de oportunidades, en esta ley se pretende que en las elecciones internas los candidatos postulen de forma individual logrando la integración el cincuenta por ciento (50%) de mujeres o de hombres, ubicados de forma intercalada: una mujer un hombre o un hombre una mujer.

Franco (2018), ha realizado una investigación titulado “Techos de Cristal – Los obstaculos en el acceso de las mujeres a puestos directivos en España”, de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid – España, para optar el grado de Magíster en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, es estudio tuvo como objetivo recopilar de todos los Techos de Cristal (obstaculos) que se han ido obteniendo en la actualidad en todas las organizaciones de España. Comprobando así que estos ostaculos y barreras que han sido identificados son un problema actual para la sociedad, pues ponen a las mujeres en una situación de inferioridad.

Cuadros y Gamero (2018), realizaron el estudio de investigación titulado “Percepción sobre equidad de género en la Población Femenina de Arequipa - 2017”, tuvo como objetivo determinar la percepción de equidad de género en la ciudad de Arequipa en el año 2017 en los ámbitos legal, educación, trabajo, toma de decisiones familiar. Utilizaron una encuesta, despues de validarla en una prueba piloto a 30 mujeres. Utilizó una muestra aleatoria de 384 mujeres entre 18 y 60 años donde se aplico el instrumento de manera anónima. Los resultados de la investigación dieron que la percepción sobre las oportunidades laborales tiene opiniones divididas entre favorables y negativas; tambien se evidencia que la paga y la realidad laboral son muy similares, o idénticas a los hombres. Asi mismo se puede evidenciar que a pesar de que las mujeres ya no ven como una obligación exclusiva de ellas el atender las tareas de la casa, aún se ven responsables de los mismos. Otro grupo considera que estas labores deben ser compartidas, aunque otro asevera que se debería escoger entre trabajar y hacer los quehaceres, no ambos.

Olmedo, Martínez y De Miguel (2018), realizaron una investigación titulada “Igualdad de Género en las Entidades de Economía Social” en la Universidad Politécnica de Cartagena. Este trabajo analizó si los valores cooperativos propios de las Entidades de Economía Social influyen en la percepción de la igualdad de oportunidades de su personal, desde una perspectiva de género y considerando aspectos como la cultura de conciliación. La investigación se realizó en una muestra de 113 trabajadores, teniendo como resultados que, en términos generales, no existen diferencias significativas en la percepción de los valores cooperativos y las medidas de igualdad de oportunidades de género implantadas en estas organizaciones.

Vásquez, Villalón, Medina y Ortiz (2018), investigaron la “Percepción sobre Igualdad de Género en Estudiantes de Ingeniería”. En este trabajo se presentó una primera aproximación del estudio de la equidad de género con una muestra significativa y aleatoria de estudiantes de primer semestre de ingeniería. Se utilizó y aplicó un instrumento con 30 ítems totalmente relacionados con la percepción de los estudiantes sobre el tema de la igualdad de género. El estudio obtuvo resultados donde se evidencia que los estudiantes encuestados han vivido alguna situación de discriminación debido a que algún docente los ha discriminado con ofensas verbales y/o favoritismos; otros estudiantes revelan haber sido discriminados por sus propios compañeros por razones de aspectos socioeconómicos y por su apariencia física, entre otras causas más.

Mendoza, Sanhueza y Friz (2017), realizaron un artículo científico titulado “Percepciones de Equidad e Igualdad de Género en Estudiantes de Pedagogía” de la Universidad Católica del Maule – Chile. El estudio analizó las percepciones que tienen los estudiantes de pedagogía sobre equidad e igualdad de género a través de una metodología de investigación cualitativa, con un muestreo intencionado y la técnica de recolección de información fue a través de entrevistas semiestructurada. Los resultados obtenidos evidenciaron

que existe desigualdades de género propias de una sociedad patriarcal que impone estereotipos y promueve lo masculino por sobre lo femenino.

Arroyo (2017), realizó un estudio de investigación titulado “Percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral: relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva”, tesis doctoral en la Universidad de Salamanca – España. Abordó la percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral desde un enfoque que tiene en cuenta el contexto legislativo tanto europeo como español, y al mismo tiempo la diversidad de modelos masculinos para acercarnos al discurso y experiencia sobre las medidas laborales en relación a la igualdad. Realizó una investigación cualitativa basada en la realización de entrevistas abiertas a hombres de Castilla y León, teniendo en cuenta su edad, formación y sector de actividad. El eje central del análisis son las medidas laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres a partir de los discursos y prácticas de los hombres, con el objetivo final de analizar el discurso social sobre cómo perciben los hombres el modo en el que ellos mismos han reaccionado frente a un nuevo escenario de políticas para conseguir la igualdad real en sus vidas laborales. Los resultados son que consideran que cada vez hay más mujeres con cargos o puestos superiores; creen que la única medida para alcanzar un puesto debe ser el mérito profesional y en ningún caso el género.

Meza (2017), realizó un artículo científico titulado “Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial” en el Instituto Tecnológico de Sonora – México, se analizó si existían diferencias de género con respecto a la satisfacción laboral y clima organizacional, la investigación tuvo un alcance descriptivo comparativo y fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental, su población estuvo conformada de 490 trabajadores administrativos y obreros y siendo aplicada la encuesta a una muestra de 132 trabajadores de la empresa industrial. Concluyendo que no existían diferencias entre hombres y mujeres,

concluyendo que existe un nivel equitativo para uno y otro sexo con relación al clima y la satisfacción laboral.

Martín, Etura y Ballesteros (2016), realizaron el estudio “Igualdad de género en la universidad: estudio del caso de los alumnos de periodismo” en la Universidad de Valladolid - España. La investigación tuvo como objetivo reconocer las percepciones del alumnado sobre igualdad de género, manifestaciones y consecuencias de los estudiantes de Periodismo de la Universidad de Valladolid España, se utilizó la encuesta como instrumento de investigación y se realizó un análisis cuantitativo donde los resultados que encontraron fueron que el centro de estudios es un entorno altamente igualitario.

NovaGob Estudios (2016), realizaron una investigación titulada “Percepciones sobre la Igualdad de Género en el Sector Público y Privado”. Utilizaron el método de encuesta para conocer las percepciones sobre la igualdad de género en el sector público y privado, para el cuestionario participaron 270 personas. Los resultados obtenidos respecto a la percepción de las personas encuestadas sobre las oportunidades de mujeres y hombres dieron para el sector público y en el sector privado de la siguiente manera: la mitad de las personas encuestadas 49% consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades en el sector público; la percepción de tener las mismas oportunidades en el sector privado se reduce al 17% de las personas encuestadas. Finalmente, la percepción de los hombres y de las mujeres sobre la igualdad de oportunidades varía, para los hombres es “más optimista” respecto a la percepción de las mujeres, más en la percepción de igualdad en el sector público que en el privado.

Pons, Calvet, Tura y Muñoz (2013), realizaron el estudio de un artículo científico titulado “Análisis de la Igualdad de Oportunidades de Género en la Ciencia y la Tecnología: Las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas” de la Universitat Politècnica de Catalunya – España, donde se analizaron la igualdad de oportunidades de género en el campo de la ciencia

y la tecnología en una muestra de mujeres de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, en esta investigación han diseñado una metodología cuantitativa y cualitativa. Se constató la desigualdad de género en ciencia y tecnología y la existencia de un menor número de mujeres en el ámbito científico.

Rovetto (2013), hizo una investigación titulada “Percepciones sobre Desigualdades de Género en el Trabajo Periodístico” en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey – México. Analizó temas actuales sobre sesgo de género y desigualdad en el entorno de los medios de comunicación como un problema de derechos. Realizó entrevistas en profundidad a cinco mujeres profesionales que trabajaban en distintos medios informativos que abordaban sus percepciones en torno a la vida laboral y personal, la organización socio laboral y la incorporación del debate sobre equidad e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en los medios de comunicación. Sus percepciones y experiencias ponen en evidencia las dificultades para conciliar trabajo y vida; la discriminación y segregación a puestos de trabajo de menor jerarquía; la ausencia de la perspectiva de género, en la gestión organizacional.

Tura (2012), ha realizado la investigación titulada “La cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en la Universtat Politècnica de Catalunya - España determinó la relación existente entre cultura organizacional e igualdad de oportunidades de género, para tal efecto diseñó y validó una Escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades. En esta tesis se analizan tres niveles la primera parte, la descriptiva, se toma como referencia la definición de las variables cultura organizativa y percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones, en la segunda parte, la racional se identifican las relaciones entre estas variables y en la tercera parte, el nivel explicativo, se analizan las relaciones causa-efecto entre las variables. Para el modelo de investigación el cuestionario utilizado ha unido las dos escalas: la escala de medición de cultura organizativa, con la clasificación de cuatro tipologías de

cultura y la escala de percepción de igualdad de género, siendo aplicada una muestra de 354 trabajadores de empresas de más de 50 colaboradores y de diferente nivel de responsabilidad dentro de la organización. La investigación concluyó estableciendo que existe una gran relación entre ambas variables en mujeres y hombres.

Ion, Duran y Bernabeu (2012), realizaron el artículo titulado “El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad” en la Universidad Autónoma de Barcelona. En este artículo se cuestiona sobre la persistencia de la inequidad de género en las universidades españolas, utilizando metodología cualitativa, a fin de ahondar en las percepciones de las personas académicas en relación a la igualdad de género. Se llevó a cabo 22 entrevistas en profundidad. Se concluye que, a pesar de los esfuerzos por desplegar las políticas de igualdad en el entorno universitario, persiste la percepción de la desigualdad por motivos personales y organizativos.

Ruiz (2009), realizó una investigación titulada “El principio de igualdad entre hombres y mujeres del ámbito público al ámbito jurídico - familiar” en la Universidad de Murcia – España, para optar el grado de doctor en Derecho. En el estudio se abarcó un análisis detallado de aquellos factores, sociales y legales, que han obstaculizado durante siglos la igualdad sustancial entre los sexos, así como los avances que han favorecido el principio de igualdad en las relaciones familiares, mediante el establecimiento de diferentes políticas públicas y de la legislación actual.

Pineda (2008), realizó un artículo científico titulado “Calidad del empleo e inequidades de género”, en este artículo menciona que a partir de series estadísticas nacionales, se realiza un análisis de la calidad del empleo en Colombia desde una perspectiva de género. El autor brinda especial atención al curso que ha tomado la equidad entre hombres y mujeres en términos de remuneración, protección social y jornada laboral, relacionando estas variables con la creciente preponderancia de la contratación a término

definido. El estudio concluyó que en Colombia desde una perspectiva de género no existe un avance, mejoramiento y equidad entre ambos sexos.

Pastor, Mañas y Moreno (2006), realizaron un estudio titulado “La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Universidad de Rovira I Virgili”, el estudio tuvo como objetivo conocer y realizar una descripción de la situación de hombres y mujeres respecto a la trayectoria laboral utilizando la metodología de análisis de datos primarios y secundarios. Los resultados muestran que existe en la universidad el llamado techo de cristal, que atiende no sólo a causas relacionadas con la doble presencia sino también con factores relacionados con las dinámicas internas de la universidad dieron que existen diferencias significativas en la trayectoria profesional entre hombres y mujeres.

Saurina, Muñoz, Cabruja y Casas (2000), realizaron una investigación titulada “Calidad de vida y percepción de la desigualdad de la mujer en la ciudad de Girona” en la Universidad de Girona – España. La igualdad de oportunidades para las mujeres como factor clave para avanzar en una sociedad. Por ello es necesario conocer las percepciones de las propias mujeres acerca de sus problemas y de sus necesidades. El estudio está orientado a analizar las percepciones de las mujeres, centrándose en dos aspectos: la percepción de calidad de vida proporcionada por su ciudad y la percepción de desigualdad de oportunidades y/o de discriminación. Los principales resultados, obtenidos a partir de las respuestas a un cuestionario auto-administrado, y proporcionados por una muestra de mujeres seleccionadas aleatoriamente a partir de un muestreo estratificado geográficamente, indican que en general están satisfechas con su ciudad, aunque detectaron las principales causas de insatisfacción. Por otra parte, las principales fuentes de desigualdad se refieren al mundo laboral (menos salario por el mismo trabajo, dificultades de encontrar trabajo si tienen hijos o si son ya mayores de edad), y en la actitud general de la sociedad en el sentido de tener que cumplir el papel que tradicionalmente se les ha asignado.



Pacheco (2012), investigó “La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social” de la Universidad de Piura, Perú. La autora de este estudio analizó los cambios sustanciales que han logrado los convenios internacionales en la legislación nacional, así como en la interpretación constitucional de los derechos laborales. Ha profundizado en temas específicos de trabajo, familia y no discriminación. Concluye que la protección a la mujer trabajadora ha devenido en la protección a la “madre trabajadora” y la titularidad de el “padre trabajador” de los derechos y deberes que se deriva de la procreación y cuidado de los hijos.

Pons y Tura (2007), investigaron y realizaron un artículo científico titulado “La Igualdad de oportunidades de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las organizaciones”, tuvo como objetivo analizar la política de Gestión de Recursos Humanos en materia específica de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la igualdad de oportunidades en varias empresas privadas de Barcelona, se desarrolló un estudio cuantitativo con una muestra de 224 empresas y se ha realizado posteriormente un estudio cualitativo con la información, finalmente se ejecutaron Focus Group con personas responsables de las empresas, organizaciones y sindicatos realizando una entrevistas.

Barberá (2004), a realizado un artículo científico titulado “Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales”, que busca entenderse a la diversidad de género como una estrategia favorecedora de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales para hombres y mujeres. El estudio desarrolló una metodología de trabajo y un modelo operativo para analizar los posibles ajustes-desajustes entre la diversidad de género particular que requiere un determinado puesto de trabajo y la que realmente existe en dicha organización. Además de ello ha propuesto una serie de medidas de acciones específicas para atenuar los desajustes y para atajar las barreras obstaculizadoras en la vida profesional de las mujeres.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Igualdad.**

El MIMP define que la Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en los convenios internacionales. La igualdad hace referencia a los derechos y responsabilidades que todos los seres humanos tenemos y esto implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, edad, creencias, etnia o cultura.

Además, la igualdad desde un enfoque de Género reconoce que no sólo se orienta al acceso de oportunidades, sino también al goce efectivo de los derechos humanos. El desarrollo de la sociedad con igualdad de género implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres (MIMP, 2012, p. 16)

CEDAW menciona que existe una igualdad formal o igualdad ante la ley y es que esta igualdad formal de todas las personas está establecida en los distintos instrumentos jurídicos de índole nacional e internacional que proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, los instrumentos legales son un referente para la formulación de políticas públicas y para la demanda de la sociedad para el cumplimiento de las leyes. Asimismo CEDAW establece que existe otra igualdad sustantiva o de resultados que menciona que los Estados no solo están obligados a establecer las bases legales para que exista igualdad formal entre hombres y mujeres, sino que es necesario asegurar que exista una igualdad de resultados, pues la promulgación de leyes, elaboración de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance pero lograr una igualdad sustantiva que se garantice que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres y que esto se exista bajo un contexto propiciatorio para lograrlo y realmente se vuelvan hechos. (ONU Mujeres, 2015, p.4).

### **2.2.2. Género.**

Roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc. (ONU Mujeres, 2018)

Son atributos, oportunidades y relaciones entre mujeres y hombres. “Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son contextuales / específicos del tiempo y cambiables. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto dado” (OSAGI, s/d, párr. 2)

Por lo que se considera como una construcción sociocultural aprendida, factible de ser educada, cambiada y manipulada, que configura los rasgos emocionales, afectivos, intelectuales y comportamentales que la sociedad designa como propios y naturales a mujeres y hombres.

El género es una categoría de análisis que cruza toda la estructura social y, que es aplicada en distintos ámbitos: económico, político, ambiental, social cultural e institucional, percibir que, lo que se entiende como características naturales de mujeres y hombres no vienen por la naturaleza o se derivan del sexo de las personas, sino que son construcciones sociales y culturales. Se va aprendiendo desde la infancia y reproduciéndose, reforzándose y manteniéndose en los momentos de socialización e interacción como la familia, la escuela, la comunidad, las organizaciones sociales, gremiales, religiosas, los espacios laborales y las agrupaciones políticas, entidades públicas, privadas y otros (MIMP, 2014, p. 7)

### **2.2.3. Incorporación de la perspectiva de género.**

La Organización de Naciones Unidas históricamente ha realizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Esta última, sustentó la inserción de la perspectiva de género como enfoque esencial y estratégico para lograr los compromisos vinculados a la igualdad de género.

La igualdad de género es el objetivo de desarrollo general y a largo plazo, mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo. La incorporación de una perspectiva de género integra la igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas de un país, en políticas centrales o locales, y en programas de servicios y sectoriales (ONU mujeres, s/d, párr. 4)

### **2.2.4. Igualdad de oportunidades de género.**

Se define como la ausencia de barreras sexistas y discriminatorias directas o indirectas que impidan la participación de las mujeres en temas de economía, política, cultura y sociedad sustentada en el principio universal de igualdad que se tiene como personas. “Dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias, es necesario implementar políticas de equidad” (MIMP, 2014, p. 17)

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres se convertirán en lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de si nacieron como hombres o mujeres. | reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un problema de las

mujeres, pero debe preocupar y comprometer plenamente a los hombres y a las mujeres (OSAGI, s/d, párr. 1)

En este sentido, queda claro que el tema va más allá de mujeres y hombres, pasa también por el estado, la sociedad civil organizada y el sector privado.

#### **2.2.5. Dimensiones**

- a) Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de oportunidades de género

Considera que la organización es sensible con relación a la aplicación explícita o implícita de un conjunto de normas, orientaciones y directivas a favor de la igualdad de oportunidades de género.

- b) Sensibilidad de los jefes(as) o líderes(as) con las políticas de igualdad de oportunidades de género

Percibe que los jefes(as) o líderes(as) son sensibles con relación a la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género.

- c) Sensibilidad del personal con las políticas de igualdad de oportunidades de género

Valora la percepción que tiene el personal con relación a la sensibilidad en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de sus propios colegas.

- d) Difusión de las políticas de igualdad de oportunidades de género

Valora la comunicación y promoción de las políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de la organización a todo el personal.

- e) Imagen externa de la organización

Valora la percepción que tiene el personal con relación a la imagen externa de la organización sobre la igualdad de oportunidades de género.

- f) Lenguaje formal de la organización

Valora la utilización de un lenguaje formal neutro, tanto oral como escrito por parte de la dirección de la organización.

g) Lenguaje informal del personal

Valora la utilización de un lenguaje informal neutro por parte de todo el personal.

h) Equidad distributiva en la organización

Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todos las áreas y oficinas.

i) Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad

Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles de autoridad de la organización.

j) Equidad en la selección, la promoción y la contratación

Valora la percepción de igualdad de posibilidades de promoción o de contratación con independencia del género.

k) Desarrollo del personal

Valora el grado de igualdad de oportunidades de género en la formación y desarrollo de la carrera profesional.

l) Retribución (remuneración)

Valora si se percibe el cumplimiento de igualdad retributiva, que establece que en lugares de trabajo igual o de igual valor les corresponde una retribución igual.

m) Condiciones laborales

Valora la percepción por parte del personal de la asignación justa de recursos y la adecuación de los espacios y materiales destinados a hombres y mujeres.

n) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Valora el grado en que la empresa facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y si los horarios y la jornada laboral permiten compatibilizar el trabajo con las necesidades personales o responsabilidades familiares.

o) Acoso laboral

Identifica en la organización conductas de acoso en el trabajo, moral o sexual y la percepción de actitudes sexistas o trato discriminatorio por razón de género

## **2.3. Políticas nacionales sobre oportunidades de género**

### **2.3.1. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

La Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está el marco normativo, institucional y en las políticas públicas y en todos los ámbitos nacional, regional y local para buscar garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad (Ley N° 28983, 2007, p. p. 341606)

### **2.3.2. Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**

El Reglamento busca desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual (Derecho Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019).

### **2.3.3. Informe del cumplimiento de la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

El Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017, es un instrumento que ha sido creado y diseñado para dar cumplimiento a las funciones que el Estado ha previsto en la LIO, es por ello que, el VI Informe de cumplimiento de la LIO ha sido integrado con el PLANIG y en sus diez áreas temáticas se han considerado los 79 indicadores que tienen su fuente en las disposiciones de la Ley y en el PLANIG (Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2012).

#### **2.3.4. Agenda para la igualdad entre mujeres y hombres 2011-2015**

La Agenda es un instrumento técnico y político que contribuye, facilita y ayuda a buscar la inclusión social de las mujeres y la cohesión de la sociedad peruana en un período determinado(..). La Agenda para la igualdad entre mujeres y hombres 2011 - 2015, tiene como objetivo enfrentar los obstáculos y barreras que perduran en la vida de las mujeres (...). El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social establece en la Agenda para la igualdad entre mujeres y hombres 2011 - 2015, un conjunto de compromisos y metas de mayor importancia para buscar reducir las actuales brechas y diferencias de género y buscar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del país (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2011)

#### **2.3.5. Política Nacional de igualdad de género**

Aborda el tema de la discriminación estructural y muchas veces organizada contra las mujeres siendo un problema central para nuestro país, generando desigualdad y discriminación, limitando el ejercicio y libre uso de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo que puede existir para las mujeres; reproduciéndose socialmente y transmitiéndose de generación en generación a lo largo de la historia del país (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, 2019).

#### **2.3.6. Plan multisectorial de igualdad de género**

Este documento es fruto del trabajo articulado con todas las entidades públicas responsables de los servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género, de modo que recoge el compromiso de cada una de ellas, en el marco de sus funciones, con la igualdad de género. Cabe resaltar que la pauta metodológica fue construida en coordinación con el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), dentro del marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN) (Decreto Supremo 002-2020-MIMP, 2020)



#### **2.3.7. Plan Nacional contra la violencia de género 2016-2021**

Reviste un carácter especial, si bien tiene un ámbito de protección más amplio al de la Ley N° 30364, sin duda constituye un instrumento que recoge sus lineamientos y concreta las responsabilidades que tienen las diferentes entidades públicas respecto a su implementación. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, como ente rector en materia de violencia de género, tendrá con este Plan, un potente mecanismo para el seguimiento del Sistema Nacional (Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, 2016)

### **2.4. Políticas sobre oportunidades de género en la Universidad Privada**

#### **2.4.1. Política de equidad de género**

Promueve la equidad de género en toda la comunidad universitaria desde el nivel más alto de la organización para construir una cultura organizacional en la que todas las personas puedan desarrollar su potencial.

#### **2.4.2. Política de prevención y tolerancia cero**

Establecen medidas y sanciones ante cualquier forma de violencia, acoso, y/o discriminación en la organización.

#### **2.4.3. Política de igualdad y oportunidades**

Impulsamos la igualdad de oportunidades de desarrollo en todos los niveles de la organización entre hombres y mujeres en lo referente a la contratación, remuneración, ascenso y acceso a programas de entrenamiento y capacitación.

#### **2.4.4. Política de inclusión y flexibilidad**

Promueve políticas que tiendan a una cultura de trabajo que permita balancear las responsabilidades personales, familiares y académicas de los colaboradores de la organización.

#### **2.4.5. Política de mujeres en roles de liderazgo**

Impulsa medidas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo e instancias de decisión tanto en el área administrativa como académica.

#### **2.4.6. Política de estereotipos de género**

Promueve prácticas para desestereotipar determinadas carreras profesionales y fomenta una comunicación publicitaria que impulse el cambio de patrones socioculturales.

#### **2.4.7. Reglamento interno del trabajo**

En el capítulo XII Prevención y sanción de Hostigamiento la Universidad Privada cumple con establecer un procedimiento interno de investigación y sanción del hostigamiento sexual que resulta aplicable a la relación entre trabajadores, y entre trabajadores y alumnos de la Universidad Privada que se sientan víctimas de alguna conducta de hostigamiento sexual.

#### **2.4.8. Política de garantía de un trato justo**

En la Universidad Privada se considera que cada colaborador debe ser tratado con respeto y de manera justa en todo momento, sin prejuicio de su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Este trato se debe mantener para fines de contratación, promoción o capacitación, considerando el desempeño de los colaboradores.

#### **2.4.9. Política y procedimiento de reclutamiento y selección de personal**

En la universidad se selecciona el mejor talento con capacidades y habilidades acordes a los valores y ADN.

#### **2.4.10. Política salarial**

Garantizar el pago de remuneraciones equitativas a todos los colaboradores (personal administrativo y docente a tiempo completo y

a tiempo parcial) de la Organización, a través de lineamientos y criterios que establezcan las estructuras salariales para motivar, retener y fomentar el desarrollo y crecimiento de nuestro personal.

#### **2.4.11. Política de reconocimiento al colaborador y docente**

Establece lineamiento y criterios de reconocimiento como prácticas para fortalecer el sentido de pertenencia, motivar e involucrar a los colaboradores y docentes, fomentando la cultura organizacional.

#### **2.4.12. Política y procedimiento de compensaciones**

Definir los lineamientos y procedimientos que garanticen una gestión efectiva de las compensaciones en la organización, asegurando el cumplimiento de los principios de justicia, meritocracia, equidad interna y externa, con la finalidad de atraer y retener personal que soporte la estrategia de la institución.

#### **2.4.13. Política y procedimiento de capacitación de personal**

Establecer directrices para la cobertura de brechas de competencias identificadas en el Plan Anual de capacitación, así como la atención de las necesidades de corto, mediano y largo plazo de capacitación y formación requeridas por las respectivas gerencias, direcciones y jefaturas.

#### **2.4.14. Reglamento académico 2020. Artículo 310 Sobre hostigamiento sexual**

En el caso de denuncias por hostigamiento sexual, de corresponder, el docente será investigado y sancionado de acuerdo con el Reglamento de Prevención y Sanción contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad. En estos casos se deben derivar en el plazo de la distancia a la Defensoría Universitaria o al Comité de Prevención e Intervención frente al Hostigamiento Sexual, según sea el caso.

Las infracciones no reguladas en este Reglamento y que constituyan infracción conforme al Reglamento Interno de Trabajo o el régimen de

la actividad privada se sujetarán a los procedimientos establecidos en dicho reglamento.

## **2.5. Definición de términos básicos**

### **2.5.1. Acoso sexual**

Se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. (...) El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo (Equal & De Culturas, 2007, p. 3)

### **2.5.2. Brechas de género**

Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares (García & Aparcana, 2014, p. 13)

### **2.5.3. Conciencia de género**

Es la capacidad para percibir que tanto hombres y mujeres tienen una experiencia de vida, que sus expectativas y sus necesidades son distintas, lo que frecuentemente ha venido ocasionando son las desigualdades en cuanto a las oportunidades y que estas han de ser corregidas. A efectos de organizar cualquier proyecto social o de desarrollo, las practicas han venido demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder (Equal & De Culturas, 2007, p. 6)

#### **2.5.4. Discriminación**

Se denomina como discriminación a cualquier manera de diferencia, excepción o limitación, fijada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independiente de su estado civil, teniendo como base de la equivalencia entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural, económica, o en cualquier otra, en correlación con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano (Ley 28983, 2007, p. 341606)

#### **2.5.5. División sexual del trabajo**

Equal & De Culturas indica que es la segmentación del trabajo pagado y no remunerado entre hombres y mujeres, en la vida privada como en la pública, de acuerdo con los roles de género tradicionalmente asignados. Este repartimiento habitual de las tareas ha originado aprendizajes desiguales para hombres y mujeres, lo que de alguna manera se valoran de manera disímil dentro de la sociedad (2007, p. 8)

#### **2.5.6. Estereotipo**

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social precisa como estereotipo a las ideas simplificadas de las características de las mujeres y los hombres asentadas en modelos de feminidad y masculinidad que subrayan la oposición a partir de las diferencias biológicas entre ambos sexos.

Estas afirmaciones refieren a las mujeres como: pasivas, emocionales, dependientes, sensibles y a los hombres: dominantes, independientes, racionales y agresivos. Se logran en un proceso de aprendizaje en el que actúan los componentes culturales de la sociedad y el contexto social más contiguo, como la familia y la escuela. Poseen gran categoría en todos los procesos educativos y

socializadores e influyen la percepción del mundo y la conducta de las personas. Estas afirmaciones permanecen en nuestros retratos mentales y como parte de nuestras vidas (2011, p. 19)

#### **2.5.7. Equidad de género**

Equidad de género se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.” (UNESCO, 2014, p. 106)

#### **2.5.8. Empoderamiento**

Dentro del marco del trabajo de investigación se puede indicar como el proceso por el cual mujeres y hombres ejercen el control y se hacen cargo de su propia vida mediante un incremento de sus opciones (UNESCO, 2014, p. 106)

#### **2.5.9. Feminismo**

Son el conjunto de corrientes, prácticas políticas y teorías sociales que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que proceden primariamente de la práctica femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la diferencia social entre mujeres y hombres, discutiendo las relaciones entre sexo, sexualidad, poder político, económico y social, así mismo pregonan la promoción de los derechos de las mujeres. El feminismo no es una intención o se encuentra asociado a un grupo, experiencia o evento histórico en particular, nace desde la necesidad de desarrollar y promover el conocimiento acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/género y con una clara intención de buscar la justicia social (Equal & De Culturas, 2007, p. 12).

#### **2.5.10. Machismo**

Es aquel comportamiento de prepotencia y poderío practicada generalmente por los hombres que impone como valor superior los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se fomenta mediante actitudes y formas discriminatorias, silenciadoras o despectivas orientadas contra las mujeres (Equal & De Culturas, 2007, p. 15)

#### **2.5.11. Misoginia**

La misoginia es un atraso cultural adaptado al concepto de superioridad masculina, desde el cual el rol de la mujer se limita y reduce exclusivamente a las labores del hogar y la reproducción, así mismo el misógino no se muestra seguidor del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos consideran que el hombre se debe liberar completamente del género femenino y por consiguiente desarrollar una vida ordinariamente fundada en celibato y casi en un estado de ascesis. En la teoría feminista la misoginia está registrada como una doctrina política equivalente al racismo o el antisemitismo, que permite justificar y reproducir el acatamiento de las mujeres por los hombres (Equal & De Culturas, 2007, p. 15).

#### **2.5.12. Techo de cristal**

El techo de cristal insinúa un último muro fundada en prejuicios hacia las mujeres que paraliza el progreso de éstas a posiciones de alto nivel, quedándose así paralizadas en los niveles medios o inferiores de la dirección u organización (Nieto y Hernández, 2007, p. 202).

## **Capítulo III**

### **Hipótesis y Variables**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Los colaboradores hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en la universidad privada.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la sede Huancayo.
- Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Arequipa.
- Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Cusco.
- Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Lima

#### **3.2. Operacionalización de la variable**

##### **3.2.1. Definición conceptual de la variable Percepción de igualdad de oportunidades de género.**

Impresión que se tiene sobre la igualdad de oportunidades de género en igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La



igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI, s/d, párr. 1).

### 3.2.2. Definición operacional de la variable

La variable percepción de igualdad de oportunidades de género se medirá a partir de las dimensiones: sensibilidad, difusión, imagen, lenguaje, equidad, desarrollo, retribución, condiciones laborales, conciliación y acoso laboral, cuya escala es ordinal, con el siguiente detalle: Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1.

**Tabla 4**

*Matriz de la operacionalización de la variable*

| Variable   | Dimensiones   | Indicadores  |
|--|---|--|
| Percepción de igualdad de oportunidades de género. | Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de oportunidades de género.                   | Considera que la organización es sensible con relación a la aplicación explícita o implícita de un conjunto de normas, orientaciones y directivas a favor de la igualdad de oportunidades de género. |
|  | Sensibilidad de los jefes(as) o líderes(as) con las políticas de igualdad de oportunidades de género. | Percibe que los jefes(as) o líderes(as) son sensibles con relación a la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género.  |
|  | Sensibilidad de personal con las políticas de igualdad de oportunidades de género.                    | Valora la percepción que tiene el personal con relación a la sensibilidad en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de sus propios colegas.                     |
|  | Difusión de las políticas de igualdad de oportunidades de género.                                     | Valora la comunicación y promoción de las políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de la organización a todo el personal.  |
|  | Imagen externa de la organización.  | Valora la percepción que tiene el personal con relación a la imagen externa de la organización sobre la igualdad de oportunidades de género.   |

| Variable | Dimensiones  | Indicadores  |
|----------|--|--|
|          |  | Valora la utilización de un lenguaje formal neutro, tanto oral como escrito por parte de la dirección de la organización.  |
|          | Lenguaje formal de la organización.                      |  |
|          | Lenguaje informal del personal.                          | Valora la utilización de un lenguaje informal neutro por parte de todo el personal.  |
|          | Equidad distributiva en la organización.                 | Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todas las áreas y oficinas.  |
|          | Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad.  | Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles de autoridad de la organización.  |
|          | Equidad en la selección, la promoción y la contratación. | Valora la percepción de igualdad de posibilidades de promoción o de contratación con independencia del género.   |
|          | Desarrollo del personal.                                 | Valora el grado de igualdad de oportunidades de género en la formación y desarrollo de la carrera profesional.   |
|          | Retribución (remuneración).                              | Valora si se percibe el cumplimiento de igualdad retributiva, que establece que en lugares de trabajo igual o de igual valor les corresponde una retribución igual.  |
|          | Condiciones laborales.                                   | Valora la percepción por parte del personal de la asignación justa de recursos y la adecuación de los espacios y materiales destinados a hombres y mujeres.  |
|          | Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.    | Valora el grado en que la empresa facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y si los horarios y la jornada laboral permiten compatibilizar el trabajo con las necesidades personales o responsabilidades familiares. |
|          | Acoso laboral.   | Identifica en la organización conductas de acoso en el trabajo, moral o sexual y la percepción de actitudes sexistas o trato discriminatorio por razón de género   |

Fuente: Elaboración propia

## **Capítulo IV**

### **Metodología del estudio**

#### **4.1. Método, Tipo o alcance de investigación**

##### **4.1.1. Método.**

Se utilizó el método científico como método general y el método descriptivo como método particular, con el cual se buscó observar y registrar en detalle la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores de la Universidad privada, sin producir cambios en la realidad.

##### **4.1.2. Tipo.**

Se desarrolló una investigación aplicada que se caracterizó por la aplicación de los conocimientos existentes sobre percepción de igualdad de oportunidades de género, para tratar de ver cuál es su estado en la Universidad y las consecuencias prácticas que de ello se derivan, fue de corte transversal pues se intervino en la muestra en un determinado momento y lugar asimismo es de enfoque cuantitativo por la información y los datos de análisis estadísticos realizados.

##### **4.1.3. Alcance.**

Por su alcance fue una investigación exploratoria descriptiva que recogió un tema novedoso para el contexto buscando especificar las características de la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores de la Universidad. “Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 92)

## 4.2. Diseño de la Investigación

Utilizó un diseño no experimental, descriptivo comparativo que permitió observar semejanzas o diferencias entre hombres y mujeres respecto de la variable percepción de igualdad de oportunidades de género. “El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas (...) y proporcionar su descripción. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 155)

Esquema:

G<sub>1</sub> ----- O<sub>1</sub>

G<sub>2</sub> ----- O<sub>2</sub>

Donde G es muestra y O es observación

## 4.3. Población y Muestra

### 4.3.1. Población.

Estuvo conformada por 752 colaboradores (394 mujeres y 358 hombres) de la Universidad privada de la sede de Huancayo y las filiales Arequipa, Cusco y Lima, los cuales tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

### 4.3.2. Muestra.

Se aplicó el muestreo probabilístico. Específicamente el muestreo bietápico por estratos, utilizando como variables de estratificación sede/filial y sexo (hombre y mujer).

El margen de error fue E=0.05 y el nivel de confianza =95%.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{N * 0.25[z_{\alpha/2}]^2}{0.25[z_{\alpha/2}]^2 + (N - 1)E^2}$$

n=254.49

n=255

**Tabla 5***Población y muestra de estudio*

| Sede/filial | Cantidad | Proporción | Muestra |
|-------------|----------|------------|---------|
| Huancayo    | 460      | 61.2       | 156     |
| Arequipa    | 65       | 8.6        | 22      |
| Cuzco       | 38       | 5.1        | 13      |
| Lima        | 189      | 25.1       | 64      |
|             | 752      | 100        | 255     |

Fuente: Elaboración propia

Las tablas 6, 7, 8 y 9 presentan las muestras por sede y filiales.

**Tabla 6***Muestra sede Huancayo*

| Sexo  | Frecuencia | Porcentaje | Muestra |
|-------|------------|------------|---------|
| H     | 230        | 50,0       | 78      |
| M     | 230        | 50,0       | 78      |
| Total | 460        | 100,0      | 156     |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 7***Muestra filial Arequipa*

| Sexo  | Frecuencia | Porcentaje | Muestra |
|-------|------------|------------|---------|
| H     | 27         | 41.5       | 9       |
| M     | 38         | 58.5       | 13      |
| Total | 65         | 100        | 22      |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 8***Muestra filial Cusco*

| Sexo  | Frecuencia | Porcentaje | Muestra |
|-------|------------|------------|---------|
| H     | 13         | 34.2       | 4       |
| M     | 25         | 65.8       | 9       |
| Total | 38         | 100,0      | 13      |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 9**

*Muestra filial Lima*

| Sexo  | Frecuencia | Porcentaje | Muestra |
|-------|------------|------------|---------|
| H     | 88         | 46.6       | 30      |
| M     | 101        | 53.4       | 34      |
| Total | 189        | 100.0      | 64      |

Fuente: Elaboración propia

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **4.4.1. Técnica.**

Se aplicó una encuesta, procedimiento on line permitió aplicar la escala de percepción o instrumento de recolección de datos para recoger información de la muestra seleccionada (Sánchez, Reyes & Mejía, 2018).

##### **4.4.2. Instrumento.**

Escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades de género (EMPIOG), adaptado de Tura, M., Martínez, M. C., Pons, O., y Simo, P. (2010).

##### **Adaptación del instrumento**

Se revisó la escala de medición elaborada por Tura, Martínez, Pons y Simo (2010), asumiéndose las 15 dimensiones explicitadas por los autores luego de lo cual se inició el proceso de adaptación de las mismas, más los 15 indicadores y los 59 reactivos (ver anexo 1). La propuesta consideró una sección inicial que recogía datos generales sobre los encuestados: sexo, edad, estudios. Y una sección final que incluía los indicadores, reactivos y escala de respuestas.

##### **Validación del instrumento**

La escala fue validada gracias al juicio de expertos, un grupo de 10 profesionales en administración, psicología, trabajo social y derecho, involucrados con la temática del género, considerándose “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que

pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar y Cuervo, 2008, p. 29).

Se desarrollaron dos rondas que solicitaban la revisión del instrumento, acogiendo sugerencias o contribuciones para modificar, eliminar o incluir aspectos, utilizando la escala: inadecuado, corregir y adecuado, valorándose las opiniones sobre el grado de acuerdo que mostraba cada experto.

En la primera ronda a cada experto(a) se le envió por correo electrónico una carta de presentación (ver anexo 2) y una guía para la validación de la escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades de género conteniendo las instrucciones, datos generales, reactivos/ítems que aparecerían y, valoración general del instrumento (ver anexo 3).

**Tabla 10**

*Resultado del Juicio de expertos - primera ronda*

*Validación de la escala de percepción*

| Experto  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Reactivo |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| i        | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  |
| ii       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| iii      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3  |
| iv       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 1        | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 2        | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 3        | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 4        | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 5        | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 6        | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 7        | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 8        | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 9        | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 10       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 11       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 12       | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 13       | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 14       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |

| Experto  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Reactivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15       | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 16       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 17       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 18       | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 19       | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 20       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 21       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 22       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 23       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 24       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 25       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 26       | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 27       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 28       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 29       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 30       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 31       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 32       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 33       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 34       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 35       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 36       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 37       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 38       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 39       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 40       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 41       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 42       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 43       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 44       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 45       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 46       | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  |
| 47       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 48       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 49       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 50       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3  |
| 51       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  |
| 52       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 53       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 54       | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 55       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 56       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 57       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 58       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 59       | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  |
| 60       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  |



| Experto  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Reactivo |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 61       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  |
| 62       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3  |
| 63       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  |
| 64       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 65       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 66       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  |

Fuente: Elaboración propia

Culminada la primera ronda de respuestas, se modificaron algunos reactivos/ítems a partir de las nuevas propuestas consignadas por los expertos. Se tabularon las apreciaciones y se procesaron de forma tal, que en la siguiente ronda los participantes pudieron evaluar los resultados de la ronda anterior y valoraron nuevamente el contenido de cada reactivo/ítem.

La tabla 11 muestra que no existe concordancia en la apreciación de los 10 expertos(as) en la primera ronda, lo que significó que el proceso no fuera válido, ( $Kappa = 0.0156$ ).

**Tabla 11**

*Resultados de la validación – primera ronda*

|        | Hipótesis nula  | Test   | Sig.  | Decisión  |
|--------|---|--|-------|---|
| 0.0156 | No existe concordancia entre las apreciaciones de los 10 expertos | Coeficiente de concordancia kappa de Fleiss de muestras relacionadas | 0.362 | Si hay evidencia estadística para retener la hipótesis nula |

Se muestra la significancia asintótica. El nivel de significancia es .05

Fuente: Elaboración propia

Para la segunda y última ronda se mostraron las recomendaciones unificadas de los expertos(as) (recogiendo las opiniones de la primera ronda), para que examinaran con más detalle cada reactivo/ítem y se les volvió a alcanzar por correo electrónico la Guía para la validación de la escala de medición de la percepción de igualdad de

oportunidades de género, para recoger sistemáticamente las apreciaciones y observar el consenso de opiniones.

**Tabla 12**

*Resultado del Juicio de expertos - segunda ronda*

*Validación de la escala de percepción*

| Experto<br>Reactivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| i                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| ii                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| iii                 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| iv                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 1                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 2                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 3                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 4                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 5                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 6                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 7                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 8                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 9                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 10                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 11                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 12                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 13                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 14                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 15                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 16                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 17                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 18                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 19                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 20                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 21                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 22                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 23                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 24                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 25                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 26                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 27                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 28                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 29                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 30                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 31                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 32                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 33                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |

| Experto  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Reactivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 34       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 35       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 36       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 37       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 38       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 39       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 40       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 41       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 42       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 43       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 44       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 45       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 46       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 47       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 48       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 49       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 50       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 51       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 52       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 53       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 54       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 55       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 56       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 57       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 58       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 59       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 60       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 61       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 62       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 63       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 13 muestra el resultado de la validación que sustentan la aseveración que existe concordancia en la valoración de los 10 expertos(as) y permiten rechazar la hipótesis nula. Por tanto, el proceso es válido ( $Kappa = 0.359$ ). Se logró un consenso de opiniones.

**Tabla 13****Resultados de la validación – segunda ronda**

|  | Hipótesis nula  | Test  | Sig. | Decisión  |
|--|---|---|------|---|
| 0.359  | No existe concordancia entre las apreciaciones de los 10 expertos | Coefficiente de concordancia kappa de Fleiss de muestras relacionadas | 0    | No hay evidencia estadística para retener la hipótesis nula |
| Se muestra la significancia asintótica. El nivel de significancia es .05 |   |   |      |   |
| Fuente: Elaboración propia   |   |   |      |   |

**Prueba piloto**

El instrumento fue sometido a una prueba piloto en un grupo de colaboradores que no formaron parte de la muestra de estudio, para detectar problemas de aplicación, comprobar la comprensión de reactivos/ítems y el funcionamiento de la escala en relación con el lenguaje o redacción de los ítems y la facilidad de interpretación de cada uno de ellos. El objetivo era realizar el análisis de la confiabilidad del instrumento mediante la prueba del alfa de Cronbach

**Validación de la escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades de género (EIOG)**

Según Frias (2020) la consistencia interna permite estimar la fiabilidad de un instrumento a través de un conjunto de reactivos que se espera que midan el mismo constructo o una única dimensión teórica de un constructo latente. Cuando los datos tengan una estructura multidimensional el valor de consistencia interna será bajo. Es decir, no se observará una consistencia en las puntuaciones que forman el constructo teórico que se desea medir.

La medida de la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach asume que los reactivos (medidos en escala Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados entre sí.

La investigación aplicó un instrumento con 59 reactivos en escala de Likert:

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente de acuerdo          | = 5 |
| De acuerdo                     | = 4 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | = 3 |
| En desacuerdo                  | = 2 |
| Totalmente en desacuerdo       | = 1 |

Para verificar su confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 30 colaboradores, con el apoyo del programa SPSS, donde se obtuvo un nivel de consistencia interna de:

**Tabla 14**

*Estadísticas de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,887            | 59              |

Fuente: Elaboración propia

Utilizando como criterio general la propuesta de George y Mallery (2003, p. 231) sobre la graduación de los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa  $>.9$  a  $.95$  es excelente

Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno

Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable

Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable

Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre

Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

Obtenemos un resultado  $\alpha = 0.887$ , lo que significa que estamos frente a un instrumento cuya confiabilidad es buena. Adicionalmente, podemos observar resultados individuales:

**Tabla 15***Estadísticas de total de elemento*

|         | Media de escala<br>si el elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de Cronbach<br>si el elemento se<br>ha suprimido |
|---------|--|--|--|---|
| Ítem 5  | 214,33   | 399,471  | 0,542  | 0,883   |
| Ítem 6  | 213,97   | 409,620  | 0,377  | 0,885   |
| Ítem 7  | 213,87   | 403,361  | 0,628  | 0,883   |
| Ítem 8  | 214,27   | 404,202  | 0,505  | 0,884   |
| Ítem 9  | 214,27   | 391,582  | 0,530  | 0,883   |
| Ítem 10 | 214,50   | 390,121  | 0,528  | 0,883   |
| Ítem 11 | 214,20   | 399,062  | 0,553  | 0,883   |
| Ítem 12 | 214,17   | 386,075  | 0,806  | 0,879   |
| Ítem 13 | 213,80   | 411,476  | 0,351  | 0,886   |
| Ítem 14 | 214,10   | 398,576  | 0,471  | 0,884   |
| Ítem 15 | 213,90   | 408,921  | 0,250  | 0,887   |
| Ítem 16 | 214,50   | 413,569  | 0,211  | 0,887   |
| Ítem 17 | 214,40   | 411,559  | 0,318  | 0,886   |
| Ítem 18 | 214,40   | 395,628  | 0,603  | 0,882   |
| Ítem 19 | 214,73   | 395,582  | 0,546  | 0,883   |
| Ítem 20 | 214,00   | 401,655  | 0,504  | 0,884   |
| Ítem 21 | 213,93   | 398,685  | 0,636  | 0,882   |
| Ítem 22 | 213,90   | 401,748  | 0,603  | 0,883   |
| Ítem 23 | 213,90   | 399,610  | 0,721  | 0,882   |
| Ítem 24 | 214,13   | 403,568  | 0,613  | 0,883   |
| Ítem 25 | 215,03   | 406,792  | 0,309  | 0,886   |
| Ítem 26 | 215,37   | 445,206  | -0,477   | 0,899   |
| Ítem 27 | 215,53   | 422,257  | -0,059   | 0,891   |
| Ítem 28 | 214,13   | 402,740  | 0,701  | 0,883   |
| Ítem 29 | 214,20   | 399,821  | 0,556  | 0,883   |

|         | Media de escala<br>si el elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de Cronbach<br>si el elemento se<br>ha suprimido |
|---------|--|--|--|---|
| Ítem 30 | 216,30   | 437,597  | -0,425   | 0,895   |
| Ítem 31 | 216,13   | 423,982  | -0,101   | 0,891   |
| Ítem 32 | 216,63   | 443,206  | -0,713   | 0,896   |
| Ítem 33 | 214,90   | 400,231  | 0,490  | 0,884   |
| Ítem 34 | 214,87   | 426,326  | -0,154   | 0,892   |
| Ítem 35 | 215,40   | 436,110  | -0,428   | 0,894   |
| Ítem 36 | 214,17   | 414,626  | 0,150  | 0,888   |
| Ítem 37 | 214,73   | 399,237  | 0,531  | 0,883   |
| Ítem 38 | 214,20   | 408,924  | 0,379  | 0,885   |
| Ítem 39 | 215,23   | 400,047  | 0,495  | 0,884   |
| Ítem 40 | 214,50   | 397,362  | 0,700  | 0,882   |
| Ítem 41 | 215,90   | 440,990  | -0,408   | 0,897   |
| Ítem 42 | 214,40   | 406,041  | 0,368  | 0,885   |
| Ítem 43 | 214,37   | 400,102  | 0,478  | 0,884   |
| Ítem 44 | 214,33   | 397,195  | 0,631  | 0,882   |
| Ítem 45 | 214,33   | 397,954  | 0,672  | 0,882   |
| Ítem 46 | 214,40   | 398,869  | 0,588  | 0,883   |
| Ítem 47 | 214,20   | 395,959  | 0,551  | 0,883   |
| Ítem 48 | 213,80   | 397,062  | 0,749  | 0,882   |
| Ítem 49 | 214,20   | 396,166  | 0,660  | 0,882   |
| Ítem 50 | 214,37   | 397,826  | 0,602  | 0,882   |
| Ítem 51 | 214,53   | 395,775  | 0,574  | 0,882   |
| Ítem 52 | 214,37   | 395,206  | 0,706  | 0,881   |
| Ítem 53 | 214,10   | 410,714  | 0,279  | 0,886   |
| Ítem 54 | 214,17   | 404,695  | 0,589  | 0,884   |
| Ítem 55 | 214,87   | 405,775  | 0,302  | 0,886   |
| Ítem 56 | 214,87   | 414,464  | 0,131  | 0,888   |

|         | Media de escala<br>si el elemento se<br>ha suprimido | Varianza de<br>escala si el<br>elemento se ha<br>suprimido | Correlación total<br>de elementos<br>corregida | Alfa de Cronbach<br>si el elemento se<br>ha suprimido |
|---------|--|--|--|---|
| Ítem 57 | 215,90   | 430,507  | -0,245   | 0,893   |
| Ítem 58 | 214,77   | 420,668  | -0,019   | 0,890   |
| Ítem 59 | 215,40   | 413,628  | 0,133  | 0,888   |
| Ítem 60 | 215,63   | 439,964  | -0,412   | 0,897   |
| Ítem 61 | 214,37   | 389,689  | 0,693  | 0,880   |
| Ítem 62 | 213,83   | 402,075  | 0,585  | 0,883   |
| Ítem 63 | 213,77   | 400,737  | 0,535  | 0,883   |

Fuente: Elaboración propia

En todos los casos, la consistencia interna individual, supera el 0.8, lo que permite concluir que nuestro instrumento es confiable, lo cual implica una alta precisión en la medición.



## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1. Resultados y análisis

Para la presentación de los resultados de la investigación se han establecido baremos para la medición adecuada de las dimensiones y las variables de estudio.

En la tabla 16 se presenta la información de los baremos de la variable en estudio y las dimensiones respectivas. Para la construcción de los baremos se ha considerado el siguiente procedimiento: (a) determinar la cantidad de ítems (por dimensión o por variable); (b) tomar en cuenta los valores asignados a la respuesta de escala Likert, los valores asignados fueron de 1 hasta 5; (c) sumar los valores de los ítems (ya sea por dimensión o por variable); y (d) establecer la distribución por igual utilizando quintiles para hacer la correspondencia con la escala original. Adicionalmente, para una interpretación sencilla se ha establecido tres categorías, polarizando los datos con la finalidad de establecer mejor los objetivos de la investigación y realizar la prueba de hipótesis, siendo la clasificación en: En desacuerdo, cuando el puntaje corresponde a la escala Totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, indeciso, cuando el nivel de la escala es intermedio y De acuerdo, cuando corresponde a la escala De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

**Tabla 16**

*Baremos para la interpretación de las puntuaciones*

| Dimensiones   | Totalmente<br>en<br>desacuerdo | En<br>desacuerdo | Ni de<br>acuerdo ni<br>en<br>desacuerdo | De acuerdo  | Totalmente<br>de acuerdo |
|---|--------------------------------|------------------|---|-------------|--------------------------|
| Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de género | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Sensibilidad de los jefes/as con las políticas de igualdad        | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |

| Dimensiones  | Totalmente<br>en<br>desacuerdo | En<br>desacuerdo | Ni de<br>acuerdo ni<br>en<br>desacuerdo | De acuerdo  | Totalmente<br>de acuerdo |
|--|--------------------------------|------------------|---|-------------|--------------------------|
| Sensibilidad de los empleados/as con las políticas de igualdad | 3 – 5.4                        | 5.4 – 7.8        | 7.8 – 10.2                              | 10.2 – 12.6 | 12.6 - 15                |
| Difusión de las políticas de igualdad                          | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Imagen externa de la organización                              | 4 - 9                          | 9 – 13           | 13 - 17                                 | 17 – 21     | 21 - 25                  |
| Lenguaje formal de la organización                             | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Lenguaje informal del personal                                 | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Equidad distributiva en la organización                        | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad         | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Equidad en la selección, la promoción y la contratación        | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Desarrollo del personal  | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Retribución (remuneración)                                     | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Condiciones laborales  | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Conciliación de la vida personal, familiar y laboral           | 4 - 7.2                        | 7.2 – 10.4       | 10.4 – 13.6                             | 13.6 – 16.8 | 16.8 - 20                |
| Acoso laboral  | 3 – 5.4                        | 5.4 – 7.8        | 7.8 – 10.2                              | 10.2 – 12.6 | 12.6 - 15                |

Fuente: elaboración propia

#### 5.1.1. Percepción de igualdad de oportunidades de género a nivel de la universidad

Se presentan los resultados de manera general a nivel de la universidad, para luego diferenciarlos por hombres y mujeres, luego se hace una descripción de los resultados por dimensiones de la variable en estudio.

La tabla 17 presenta los resultados generales de la opinión a nivel de la universidad, se resalta el hecho de que no existen opiniones en la escala totalmente en desacuerdo, las opiniones desfavorables son bastante bajas, como se muestra en la escala en desacuerdo, donde solo se registra la opinión de 2 trabajadores, los cuales representan al 1%.

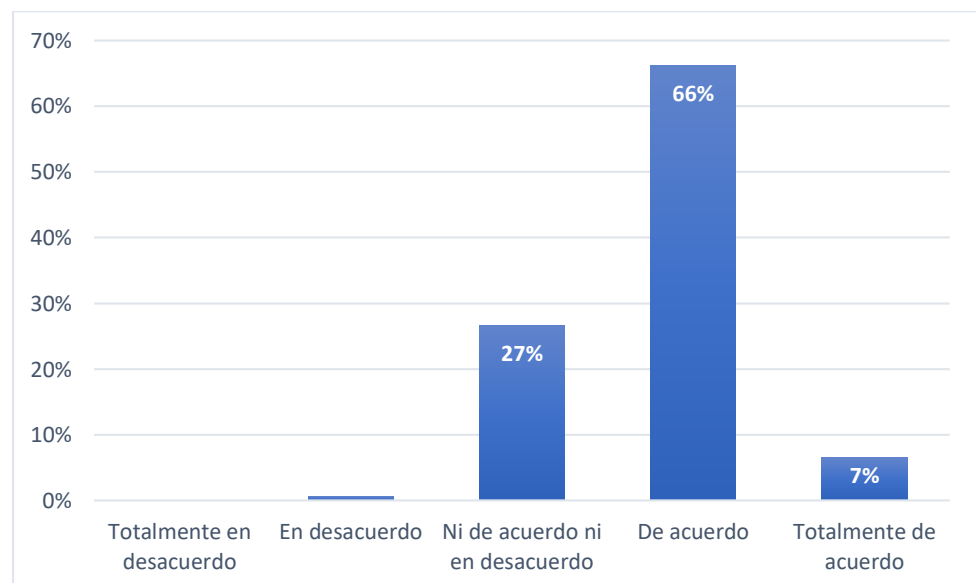
**Tabla 17**

*Percepción de igualdad de oportunidades de género*

| Escala                         | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 2          | 1%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 73         | 27%        |
| De acuerdo                     | 182        | 66%        |
| Totalmente de acuerdo          | 18         | 7%         |
| Total                          | 275        | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 1, presenta una comparación entre los resultados en la escala de calificación, se enfatiza el hecho que la mayoría, es decir el 66% opina a favor o que percibe que en la institución existe igualdad de oportunidades de género, si a este porcentaje le sumamos 7% obtendremos un 73% que opina a favor de este hecho.



**Figura 1.** Porcentajes generales de la percepción de igualdad de oportunidades de género

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta la tabla 18, que permite observar los resultados generales de la opinión por género, las proporciones de esta subdivisión, no es muy diferente a los resultados totalizados, se

observa una fuerte tendencia a la opinión De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

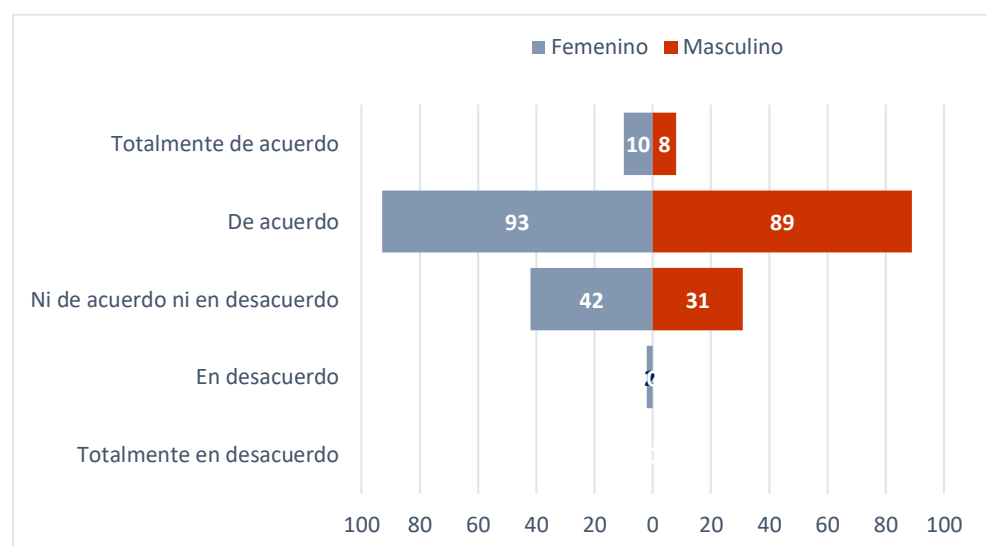
**Tabla 18**

*Frecuencias generales por sexo*

| Escala                         | Mujer      |            | Hombre     |            |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 2          | 1%         | 0          | 0%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 42         | 29%        | 31         | 24%        |
| De acuerdo                     | 93         | 63%        | 89         | 70%        |
| Totalmente de acuerdo          | 10         | 7%         | 8          | 6%         |
| Total                          | 147        | 100%       | 128        | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 2, muestra el comparativo de las opiniones por género, en la cual se puede notar claramente que las opiniones están compartidas casi simétricamente, lo que indica que las opiniones entre hombres y mujeres se comparten de manera proporcional. Además, la acumulación, se sigue notando en las opiniones acorde a lo favorable: De acuerdo a Totalmente de acuerdo.



**Figura 2.** Comparación de resultados generales por género

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se muestran la distribución de los resultados organizados por dimensiones, teniendo en cuenta que las diferencias de opiniones entre hombres y mujeres tienen proporciones similares, creemos que no será necesario hacer las distinciones entre géneros.

**Tabla 19**

*Frecuencias porcentuales por dimensión - Universidad*

| Dimensiones   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Sesgo |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|-------|
| Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de género | 1%                       | 3%            | 15%                            | 41%        | 40%                   | -     |
| Sensibilidad de los jefes/as con las políticas de igualdad        | 0%                       | 5%            | 22%                            | 32%        | 41%                   | -     |
| Sensibilidad de los empleados/as con las políticas de igualdad    | 0%                       | 1%            | 19%                            | 30%        | 50%                   | -     |
| Difusión de las políticas de igualdad                             | 1%                       | 10%           | 26%                            | 33%        | 30%                   | -     |
| Imagen externa de la organización                                 | 0%                       | 0%            | 11%                            | 40%        | 48%                   | -     |
| Lenguaje formal de la organización                                | 1%                       | 12%           | 51%                            | 35%        | 3%                    | -     |
| Lenguaje informal del personal                                    | 4%                       | 50%           | 39%                            | 7%         | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en la organización                           | 6%                       | 53%           | 37%                            | 4%         | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad            | 1%                       | 11%           | 25%                            | 39%        | 24%                   | -     |
| Equidad en la selección, la promoción y la contratación           | 1%                       | 3%            | 29%                            | 57%        | 9%                    | -     |
| Desarrollo del personal   | 0%                       | 4%            | 14%                            | 37%        | 44%                   | -     |
| Retribución (remuneración)  | 1%                       | 6%            | 25%                            | 35%        | 33%                   | -     |
| Condiciones laborales   | 0%                       | 5%            | 24%                            | 48%        | 23%                   | -     |
| Conciliación de la vida personal, familiar y laboral              | 1%                       | 18%           | 74%                            | 7%         | 0%                    | o     |
| Acoso laboral   | 0%                       | 3%            | 15%                            | 26%        | 56%                   | -     |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 19, muestra el resumen de las frecuencias de las escalas organizadas por cada categoría, la tabla muestra los gráficos de tipo líneas que permite identificar el tipo de sesgo por cada dimensión. Este análisis permite conocer cuáles son las opiniones más frecuentes por cada dimensión. Observamos que, en la mayoría de las dimensiones, las opiniones se acumulan en la escala De acuerdo y Completamente de acuerdo, de las 15 dimensiones propuestas, se identifican 12

dimensiones con sesgo negativo, lo que nos indica una acumulación favorable a la derecha; una distribución cuya acumulación está al centro, que se interpreta como una distribución aproximada a una distribución normal; las dimensiones que llaman la atención, que tienen sesgo a la derecha, o acumulación en las opiniones desfavorables son: Lenguaje informal del personal y equidad distributiva en la organización. Estos resultados son interesantes para la organización, pues permitirá plantear planes de desarrollo para superar las dificultades de estas dimensiones.

### 5.1.2. Percepción de igualdad de oportunidades de género sede Huancayo

La tabla 20 presenta los resultados generales de la opinión en la sede Huancayo, se resalta el hecho de que no existen opiniones en la escala Totalmente en desacuerdo, similar caso ocurre con la escala En desacuerdo, las opiniones desfavorables son nulas.

**Tabla 20**

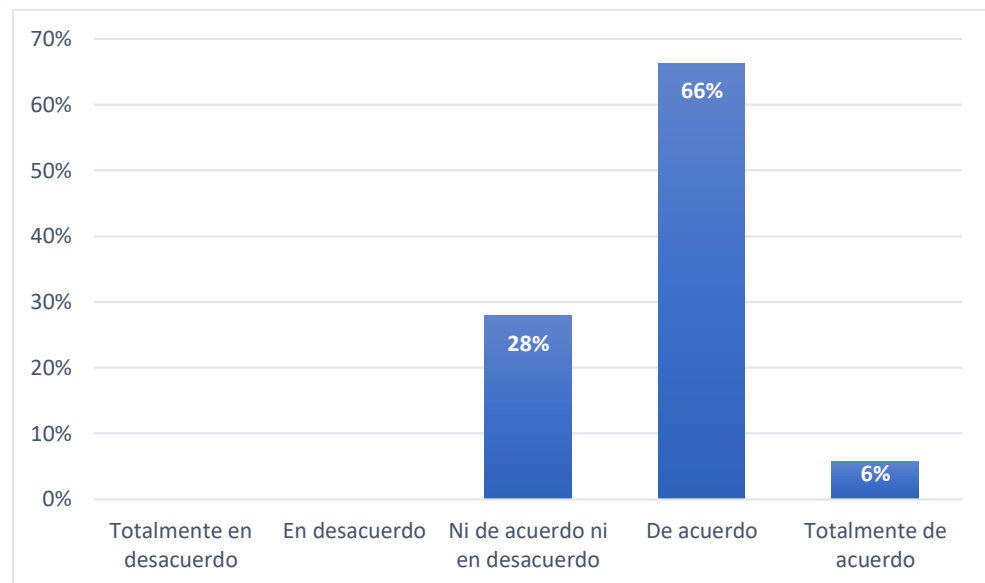
*Percepción de igualdad de oportunidades de género sede Huancayo*

| Escala                         | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 0          | 0%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 48         | 28%        |
| De acuerdo                     | 114        | 66%        |
| Totalmente de acuerdo          | 10         | 6%         |
| Total                          | 172        | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 3, presenta una comparación entre los resultados en la escala de calificación, se destaca que la acumulación se encuentra en el lado derecho, por lo cual podemos afirmar que la distribución está sesgada a la izquierda. La principal acumulación está en la escala De acuerdo, es decir el 66% opina a favor o que percibe que en la institución existe igualdad de género, si a este porcentaje le sumamos 6%, con la finalidad de polarizarlo, obtendremos un 72% que percibe

que, en la universidad, en la sede Huancayo existe igualdad de género.



**Figura 3.** Porcentajes generales de la percepción de igualdad de oportunidades de género – sede Huancayo

Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente observamos que existe un 28% que se encuentra en la escala intermedia, dado los resultados, que son favorables a la percepción de igualdad de género, esta indecisión podría inclusive interpretarse a favor de los resultados de acuerdo, por la forma que toma la distribución.

A continuación, se presenta la tabla 21 que permite observar los resultados generales de la opinión por género en la sede Huancayo, esta subdivisión, no es muy diferente a los resultados totalizados, se observa una fuerte tendencia a la opinión De acuerdo y Totalmente de acuerdo, muy similar a los resultados generales.

**Tabla 21**

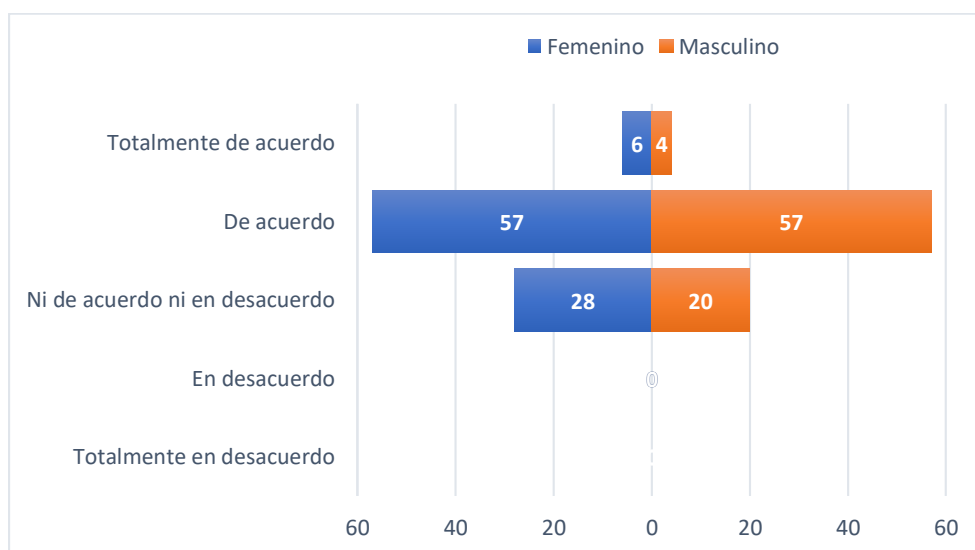
*Frecuencias generales por sexo sede Huancayo*

| Escala                   | Mujer      |            | Hombre     |            |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                          | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Totalmente en desacuerdo | 0          | 0%         | 0          | 0%         |

| Escala                         | Mujer      |            | Hombre     |            |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| En desacuerdo                  | 0          | 0%         | 0          | 0%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 28         | 31%        | 20         | 25%        |
| De acuerdo                     | 57         | 63%        | 57         | 70%        |
| Totalmente de acuerdo          | 6          | 7%         | 4          | 5%         |
| Total                          | 91         | 100%       | 81         | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 4, muestra el comparativo de las opiniones por género en la sede Huancayo, en la cual se puede notar claramente que están compartidas casi simétricamente, se destaca la frecuencia compartida de la escala De acuerdo, donde se observa que las opiniones de tanto hombres como mujeres, tienen frecuencias similares. Además, la acumulación, se sigue notando en las opiniones concordantes con lo favorable.



**Figura 4.** Comparación de resultados generales por género

Fuente: Elaboración propia

La tabla 22, muestra el resumen de las frecuencias de las escalas distribuidas por cada categoría de la sede Huancayo, la tabla muestra también los gráficos de tipo líneas que permite identificar el tipo de sesgo por cada dimensión. Este análisis permite identificar cuáles son las opiniones más frecuentes por cada dimensión. Se observa que, en



la mayoría de las dimensiones, las opiniones se acumulan en la escala De acuerdo y Completamente de acuerdo, de las 15 dimensiones propuestas, se identifican 13 dimensiones con sesgo negativo, lo que nos indica una acumulación favorable a la derecha. Similar a los resultados generales, en la sede Huancayo, las dimensiones, que tienen sesgo a la derecha, o acumulación en las opiniones desfavorables son: Lenguaje informal del personal y equidad distributiva en la organización. Estos resultados son bastante interesantes para la dirección de la sede Huancayo, lo que permitirá plantear planes de desarrollo para superar las dificultades de estas dimensiones.

**Tabla 22**

*Frecuencias porcentuales por dimensión sede Huancayo*

| Dimensiones   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Sesgo |
|---|--------------------------|---------------|---------------------|------------|-----------------------|-------|
| Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de género | 1%                       | 2%            | 17%                 | 42%        | 38%                   | -     |
| Sensibilidad de los jefes/as con las políticas de igualdad        | 0%                       | 3%            | 27%                 | 31%        | 39%                   | -     |
| Sensibilidad de los empleados/as con las políticas de igualdad    | 0%                       | 1%            | 24%                 | 28%        | 47%                   | -     |
| Difusión de las políticas de igualdad                             | 2%                       | 10%           | 25%                 | 33%        | 31%                   | -     |
| Imagen externa de la organización                                 | 0%                       | 1%            | 12%                 | 42%        | 45%                   | -     |
| Lenguaje formal de la organización                                | 1%                       | 10%           | 51%                 | 37%        | 1%                    | -     |
| Lenguaje informal del personal                                    | 2%                       | 48%           | 43%                 | 7%         | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en la organización                           | 5%                       | 57%           | 34%                 | 3%         | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad            | 1%                       | 12%           | 31%                 | 34%        | 23%                   | -     |
| Equidad en la selección, la promoción y la contratación           | 1%                       | 4%            | 30%                 | 58%        | 7%                    | -     |
| Desarrollo del personal   | 0%                       | 5%            | 16%                 | 34%        | 45%                   | -     |
| Retribución (remuneración)  | 1%                       | 6%            | 26%                 | 36%        | 31%                   | -     |
| Condiciones laborales   | 1%                       | 5%            | 26%                 | 48%        | 20%                   | -     |
| Conciliación de la vida personal, familiar y laboral              | 0%                       | 1%            | 17%                 | 75%        | 6%                    | -     |
| Acoso laboral   | 1%                       | 1%            | 15%                 | 26%        | 58%                   | -     |

Fuente: Elaboración propia

### 5.1.3. Percepción de igualdad de oportunidades de género filial

#### Arequipa

La tabla 23 presenta los resultados generales de la opinión en la filial Arequipa, similar a las frecuencias en la sede Huancayo, se resalta el hecho de que no existen opiniones en la escala Totalmente en desacuerdo y la escala En desacuerdo, interpretamos entonces que las opiniones desfavorables son nulas.

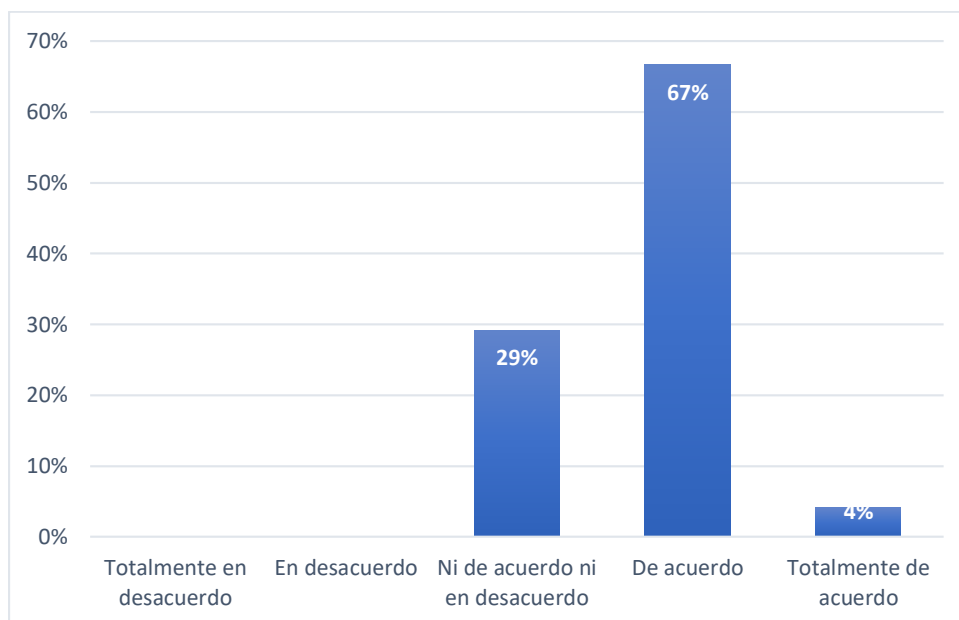
**Tabla 23**

*Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Arequipa*

| Escala                         | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 0          | 0%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 7          | 29%        |
| De acuerdo                     | 16         | 67%        |
| Totalmente de acuerdo          | 1          | 4%         |
| Total                          | 24         | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 5, presenta una comparación entre los resultados en la escala de calificación, se destaca que la acumulación se encuentra en el lado derecho, por lo cual podemos afirmar que la distribución está sesgada a la izquierda. La principal acumulación está en la escala De acuerdo, es decir el 67% opina a favor o que percibe que en la institución existe igualdad de género, si a este porcentaje le sumamos 4% obtendremos un 71% que opina a favor de la igualdad de oportunidades de género.



**Figura 5.** Porcentajes de la percepción de igualdad de oportunidades de género filial Arequipa

Fuente: Elaboración propia

Las frecuencias porcentuales son similares a las obtenidas en la sede Huancayo, observamos que existe un 29% que se encuentra en la escala intermedia; dado los resultados, que son favorables a la percepción de igualdad de género, esta indecisión la interpretamos a favor de los resultados de acuerdo, por la forma de la distribución, donde se observa que la acumulación está a la derecha, resultados favorables, siendo nula los resultados desfavorables.

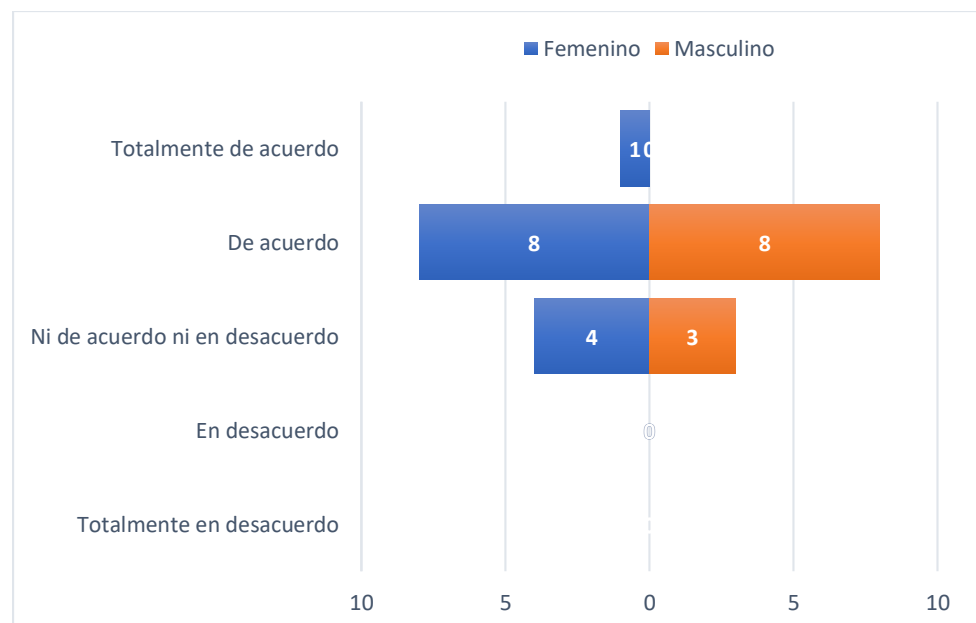
La tabla 24, permite observar los resultados de la opinión por género en la filial Arequipa, esta subdivisión, no es muy diferente a los resultados totalizados de la tabla 15 o los de la sede Huancayo, se observa una fuerte tendencia a la opinión De acuerdo y Totalmente de acuerdo, muy similar a los resultados generales.

**Tabla 24***Frecuencias generales por sexo filial Arequipa*

| Escala                         | Mujer      |            | Hombre     |            |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 0          | 0%         | 0          | 0%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4          | 31%        | 3          | 27%        |
| De acuerdo                     | 8          | 62%        | 8          | 73%        |
| Totalmente de acuerdo          | 1          | 8%         | 0          | 0%         |
| Total                          | 13         | 100%       | 11         | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 6, muestra el comparativo de las opiniones por género en la filial Arequipa, en la cual se puede notar claramente que las opiniones están compartidas casi simétricamente, se destaca la frecuencia absolutamente simétrica de la escala De acuerdo, donde observamos que tanto hombres como mujeres, tienen opiniones en igual número. Además, la acumulación, se sigue notando en las opiniones concordante con lo favorable: Totalmente de acuerdo y De acuerdo.

**Figura 6.** Comparación de resultados generales por género filial Arequipa

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25, se muestra el resumen de las frecuencias de las escalas distribuidas por cada categoría de la filial Arequipa, la tabla muestra también los gráficos de tipo líneas que permite identificar el tipo de sesgo por cada dimensión. Este análisis nos permite identificar cuáles son las opiniones más frecuentes por cada dimensión. Se observa que, en la mayoría de las dimensiones, las opiniones se acumulan en la escala De acuerdo y Completamente de acuerdo, de las 15 dimensiones propuestas, se identifican 12 dimensiones con sesgo negativo, lo que nos indica una acumulación favorable a la derecha. Dos de las dimensiones presentan distribuciones que se acercan a la normalidad. A diferencia de los resultados generales y de la sede Huancayo, sólo una de las dimensiones tiene sesgo positivo, la acumulación está a la izquierda, es decir opiniones desfavorables. En la filial Arequipa, se observa sólo a la dimensión Lenguaje informal del personal. Estos resultados son bastante interesantes para la dirección de la universidad en la filial Arequipa, lo que permitirá plantear planes de desarrollo para superar esta sola dimensión.

**Tabla 25**

*Frecuencias porcentuales por dimensión filial Arequipa*

| Dimensiones   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Sesgo |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|-------|
| Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de género | 0%                       | 4%            | 8%                             | 50%        | 38%                   | -     |
| Sensibilidad de los jefes/as con las políticas de igualdad        | 0%                       | 8%            | 17%                            | 33%        | 42%                   | -     |
| Sensibilidad de los empleados/as con las políticas de igualdad    | 0%                       | 0%            | 8%                             | 42%        | 50%                   | -     |
| Difusión de las políticas de igualdad                             | 0%                       | 13%           | 33%                            | 33%        | 21%                   | -     |
| Imagen externa de la organización                                 | 0%                       | 0%            | 8%                             | 46%        | 46%                   | -     |
| Lenguaje formal de la organización                                | 0%                       | 13%           | 54%                            | 29%        | 4%                    | -     |
| Lenguaje informal del personal                                    | 13%                      | 58%           | 25%                            | 4%         | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en la organización                           | 0%                       | 4%            | 50%                            | 46%        | 0%                    | -     |
| Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad            | 0%                       | 8%            | 17%                            | 54%        | 21%                   | -     |
| Equidad en la selección, la promoción y la contratación           | 4%                       | 25%           | 54%                            | 17%        | 0%                    | o     |

| Dimensiones  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Sesgo |
|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|-------|
| Desarrollo del personal                              | 0%                       | 4%            | 21%                            | 33%        | 42%                   | -     |
| Retribución (remuneración)                           | 0%                       | 4%            | 25%                            | 25%        | 46%                   | -     |
| Condiciones laborales                                | 0%                       | 4%            | 17%                            | 54%        | 25%                   | -     |
| Conciliación de la vida personal, familiar y laboral | 4%                       | 17%           | 71%                            | 8%         | 0%                    | o     |
| Acoso laboral  | 0%                       | 8%            | 13%                            | 25%        | 54%                   | -     |

Fuente: Elaboración propia

#### 5.1.4. Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Cusco

En la tabla 26 se presentan los resultados generales de la opinión en la filial Cusco, también resaltamos que no existen opiniones en la escala Totalmente en desacuerdo, similar caso ocurre con la escala En desacuerdo, las opiniones desfavorables son escasas, a pesar de que la frecuencia total se compone sólo de 13, la acumulación se encuentra en las opiniones favorables.

**Tabla 26**

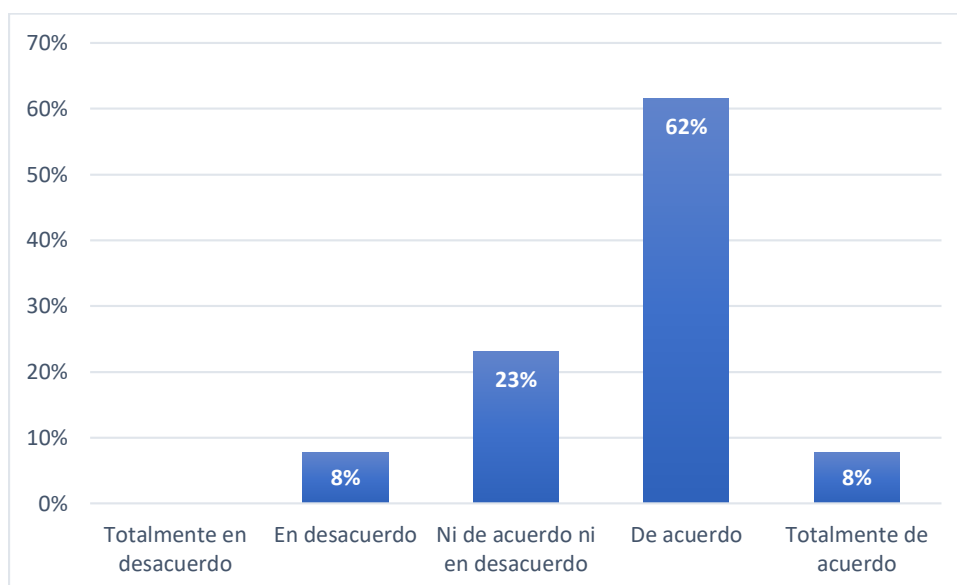
*Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Cusco*

| Escala                         | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 1          | 8%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3          | 23%        |
| De acuerdo                     | 8          | 62%        |
| Totalmente de acuerdo          | 1          | 8%         |
| Total                          | 13         | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

En la figura 7, se presenta una comparación entre los resultados en la escala de calificación, similar a los casos anteriores, notoriamente la acumulación se encuentra en el lado derecho, por lo cual podemos afirmar que la distribución está sesgada a la izquierda. La principal acumulación está en la escala De acuerdo, es decir el 62% opina a favor o que percibe que en la filial Cusco de la universidad existe igualdad de oportunidades de género, si a este porcentaje le sumamos

8% con la finalidad de polarizar las opiniones, obtendremos un 70% que opina que percibe igualdad de oportunidades de género en la filial Cusco.



**Figura 7.** Porcentajes generales de la percepción de igualdad de género filial Cusco

Fuente: Elaboración propia

También, observamos que existe un 23% que se encuentra en la escala intermedia, y 8% en desacuerdo, este porcentaje en realidad es representado por un solo trabajador, como se muestra en la tabla 26. Por la forma de la distribución, dado los resultados, que son favorables a la percepción de igualdad de oportunidades de género, la indecisión que se presenta como 23%, podría interpretarse a favor de los resultados de acuerdo.

A continuación, se presenta la tabla 27 que permite observar los resultados generales de la opinión por género, esta subdivisión, no es muy diferente a los resultados totalizados, se observa una fuerte tendencia a la opinión De acuerdo y Totalmente de acuerdo, muy similar a los resultados generales de la tabla 18.

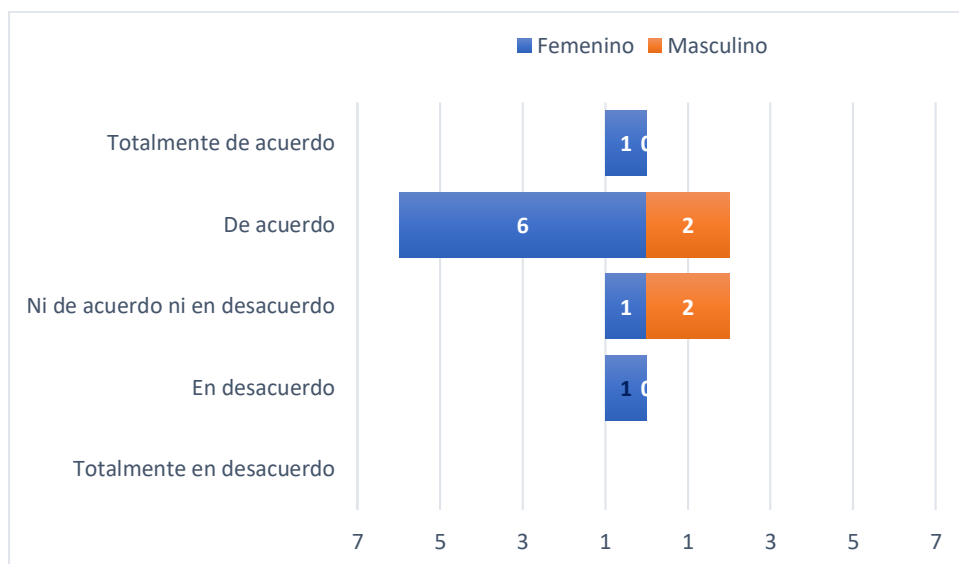
**Tabla 27***Frecuencias generales por sexo filial Cusco*

| Escala                         | Mujer      |            | Hombre     |            |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 1          | 11%        | 0          | 0%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1          | 11%        | 2          | 50%        |
| De acuerdo                     | 6          | 67%        | 2          | 50%        |
| Totalmente de acuerdo          | 1          | 11%        | 0          | 0%         |
| Total                          | 9          | 100%       | 4          | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 8, muestra el comparativo de las opiniones por género en la filial Cusco, a diferencia de los resultados generales, en la sede Huancayo y filial Arequipa, observamos opiniones divididas entre hombres y mujeres, sin embargo, debemos analizar el resultado dentro del estrato en la cual el número de hombres es notoriamente menor a la cantidad de mujeres y cada opinión cuenta en un porcentaje bastante alto. A pesar de los resultados, persisten las opiniones casi nulas de la escala Totalmente en desacuerdo y en Desacuerdo, también en igual proporción de la opinión en los hombres, es en De acuerdo y Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por la forma de la distribución – en el contexto del análisis – esta indecisión de 50% la podemos considerar como opiniones a favor. Además, la acumulación, se sigue notando en las opiniones concordante con lo favorable.





**Figura 8.** Comparación de resultados generales por género

Fuente: Elaboración propia

La tabla 28, muestra el resumen de las frecuencias de las escalas distribuidas por cada categoría de la filial Cusco, la tabla muestra también los gráficos de tipo líneas que permite identificar el tipo de sesgo por cada dimensión. Este análisis nos permite identificar cuáles son las opiniones más frecuentes por cada dimensión. Se observa que, en la mayoría de las dimensiones, las opiniones se acumulan en la escala De acuerdo y Completamente de acuerdo, de las 15 dimensiones propuestas, se identifican 13 dimensiones con sesgo negativo, lo que nos indica una acumulación favorable a la derecha. Similar a los resultados de la filial Arequipa, en la filial Cusco, la única dimensión que tiene sesgo a la derecha, o acumulación en las opiniones desfavorables es: Lenguaje informal del personal. Los resultados de la tabla 28 resultan interesantes para la dirección de la filial Cusco, lo que permitirá plantear planes de desarrollo para superar esta única dimensión.

**Tabla 28***Frecuencias porcentuales por dimensión - Cusco*

| Dimensiones   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Sesgo |
|---|--------------------------|---------------|---------------------|------------|-----------------------|-------|
| Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de género | 8%                       | 8%            | 0%                  | 38%        | 46%                   | -     |
| Sensibilidad de los jefes/as con las políticas de igualdad        | 0%                       | 8%            | 23%                 | 46%        | 23%                   | -     |
| Sensibilidad de los empleados/as con las políticas de igualdad    | 0%                       | 8%            | 15%                 | 15%        | 62%                   | -     |
| Difusión de las políticas de igualdad                             | 0%                       | 15%           | 23%                 | 31%        | 31%                   | -     |
| Imagen externa de la organización                                 | 0%                       | 0%            | 23%                 | 8%         | 69%                   | -     |
| Lenguaje formal de la organización                                | 0%                       | 31%           | 23%                 | 46%        | 0%                    | -     |
| Lenguaje informal del personal                                    | 0%                       | 62%           | 23%                 | 15%        | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en la organización                           | 0%                       | 8%            | 46%                 | 46%        | 0%                    | -     |
| Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad            | 8%                       | 8%            | 8%                  | 54%        | 23%                   | -     |
| Equidad en la selección, la promoción y la contratación           | 8%                       | 8%            | 31%                 | 31%        | 23%                   | -     |
| Desarrollo del personal   | 0%                       | 8%            | 0%                  | 31%        | 62%                   | -     |
| Retribución (remuneración)  | 0%                       | 15%           | 31%                 | 8%         | 46%                   | -     |
| Condiciones laborales   | 0%                       | 15%           | 8%                  | 38%        | 38%                   | -     |
| Conciliación de la vida personal, familiar y laboral              | 0%                       | 23%           | 69%                 | 8%         | 0%                    | o     |
| Acoso laboral   | 0%                       | 15%           | 31%                 | 54%        | 0%                    | -     |

Fuente: Elaboración propia

**5.1.5. Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Lima**

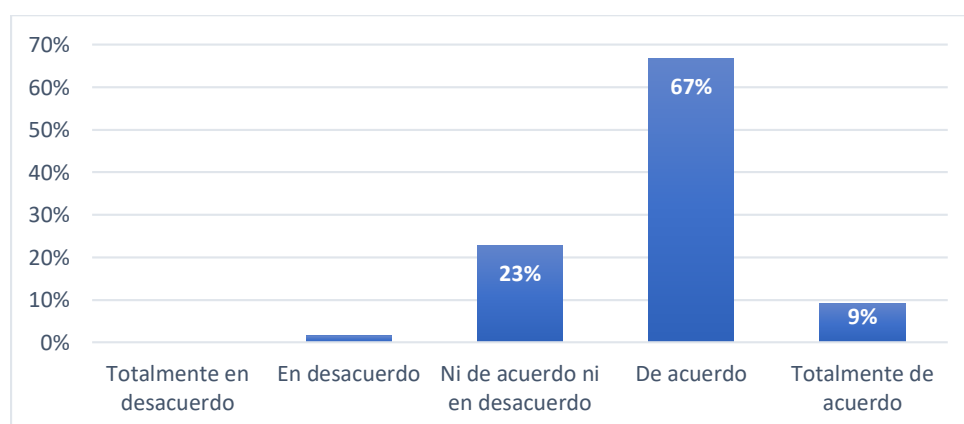
La tabla 29 presenta los resultados generales de la opinión en la filial Lima, se resalta el hecho de que no existen opiniones en la escala Totalmente en desacuerdo, similar caso ocurre con la escala En desacuerdo, las opiniones desfavorables son casi nulas.

**Tabla 29***Percepción de igualdad de oportunidades de género filial Lima*

| Escala                         | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 1          | 2%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 15         | 23%        |
| De acuerdo                     | 44         | 67%        |
| Totalmente de acuerdo          | 6          | 9%         |
| Total                          | 66         | 100%       |

Fuente: Elaboración propia

La figura 9, presenta una comparación entre las frecuencias porcentuales de la escala de calificación, similar a los casos anteriores, se destaca notoriamente la acumulación que se encuentra en el lado derecho, por lo cual podemos afirmar que la distribución está sesgada a la izquierda. La principal acumulación está en la escala De acuerdo, es decir el 67% opina a favor o que percibe que en la filial Lima de la institución, existe una clara percepción de igualdad de oportunidades de género, si a este porcentaje le sumamos 9% obtendremos un 76% que percibe que existe igualdad de oportunidades de género.



**Figura 9.** Porcentajes generales de la percepción de igualdad de oportunidades de género – filial Lima

Fuente: Elaboración propia

También se observa que existe un 23% que se encuentra en la escala intermedia, podemos afirmar, a la luz de los resultados, que son favorables a la percepción de la igualdad de oportunidades de género, esta indecisión podría interpretarse a favor de los resultados de acuerdo, por la forma de la distribución y los resultados generales.

A continuación, se presenta la tabla 30 que permite observar los resultados generales de la opinión por género de la filial Lima, esta subdivisión, no es muy diferente a los resultados totalizados, se

observa una fuerte tendencia a la opinión De acuerdo y Totalmente de acuerdo, muy similar a los resultados generales, también en la sede Huancayo y filial Arequipa.

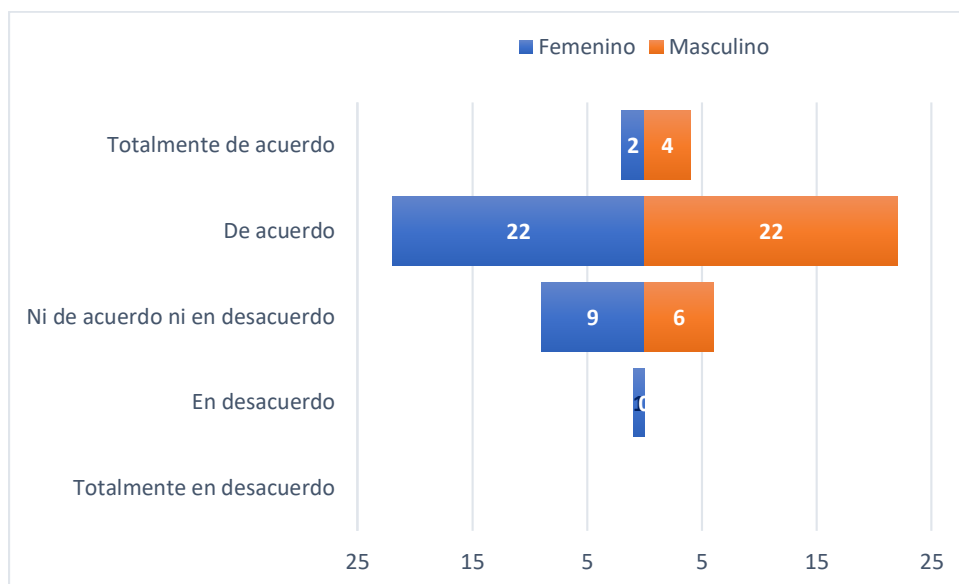
**Tabla 30**

*Frecuencias generales por sexo filial Lima*

| Escala                         | Mujer      |            | Hombre     |            |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| Totalmente en desacuerdo       | 0          | 0%         | 0          | 0%         |
| En desacuerdo                  | 1          | 3%         | 0          | 0%         |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 9          | 26%        | 6          | 19%        |
| De acuerdo                     | 22         | 65%        | 22         | 69%        |
| Totalmente de acuerdo          | 2          | 6%         | 4          | 13%        |
| Total                          | 34         | 100%       | 32         | 100%       |

Fuente: elaboración propia

La figura 10, muestra el comparativo de las opiniones por género en la filial Lima, en la cual se puede notar claramente que las opiniones están compartidas simétricamente, se destaca la frecuencia compartida de la escala De acuerdo, donde se observa que tanto hombres como mujeres, tienen opiniones en igual número. Además, la acumulación, se sigue notando en las opiniones concordante con lo favorable. Es necesario señalar que, aunque de manera discreta, observamos una mayoría de opiniones, en las mujeres, aunque esta diferencia no la consideramos importante, la prueba de significancia determinará esta importancia.



**Figura 10.** Comparación de resultados generales por género filial Lima

Fuente: Elaboración propia

La tabla 31, muestra el resumen de las frecuencias porcentuales de las escalas distribuidas por cada categoría de la filial Lima, la tabla muestra también los gráficos de tipo líneas que permite identificar el tipo de sesgo por cada dimensión. Este análisis permite identificar cuáles son las opiniones más frecuentes por cada dimensión. Se observa que, en la mayoría de las dimensiones, las opiniones se acumulan en la escala De acuerdo y Completamente de acuerdo, de las 15 dimensiones propuestas, se identifican 11 dimensiones con sesgo negativo, lo que nos indica una acumulación favorable a la derecha. También, observamos 2 dimensiones que tienen a una distribución normal. Similar a los resultados generales, en la filial Lima, las dimensiones, que tienen sesgo a la derecha, o acumulación en las opiniones desfavorables son: Lenguaje informal del personal y equidad distributiva en la organización. Estos resultados son bastante interesantes para la dirección de la filial Lima, lo que permitirá plantear planes de desarrollo para superar estas dificultades.

**Tabla 31***Frecuencias porcentuales por dimensión filial Lima*

| Dimensiones   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Sesgo |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|-------|
| Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de género | 5%                       | 15%           | 38%                            | 42%        | 0%                    | -     |
| Sensibilidad de los jefes/as con las políticas de igualdad        | 2%                       | 8%            | 9%                             | 33%        | 48%                   | -     |
| Sensibilidad de los empleados/as con las políticas de igualdad    | 2%                       | 11%           | 33%                            | 55%        | 0%                    | -     |
| Difusión de las políticas de igualdad                             | 2%                       | 9%            | 26%                            | 33%        | 30%                   | -     |
| Imagen externa de la organización                                 | 2%                       | 8%            | 39%                            | 52%        | 0%                    | -     |
| Lenguaje formal de la organización                                | 2%                       | 11%           | 55%                            | 27%        | 6%                    | o     |
| Lenguaje informal del personal                                    | 8%                       | 50%           | 35%                            | 8%         | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en la organización                           | 9%                       | 47%           | 38%                            | 6%         | 0%                    | +     |
| Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad            | 2%                       | 9%            | 17%                            | 44%        | 29%                   | -     |
| Equidad en la selección, la promoción y la contratación           | 2%                       | 2%            | 29%                            | 61%        | 8%                    | -     |
| Desarrollo del personal   | 2%                       | 2%            | 9%                             | 47%        | 41%                   | -     |
| Retribución (remuneración)  | 3%                       | 3%            | 20%                            | 41%        | 33%                   | -     |
| Condiciones laborales   | 0%                       | 3%            | 24%                            | 47%        | 26%                   | -     |
| Conciliación de la vida personal, familiar y laboral              | 0%                       | 20%           | 73%                            | 8%         | 0%                    | o     |
| Acoso laboral   | 0%                       | 2%            | 18%                            | 26%        | 55%                   | -     |

Fuente: Elaboración propia

**5.1.6. Prueba de Hipótesis**

Este procedimiento permite someter a prueba una afirmación acerca de una propiedad de la población (Triola, 2018), de este modo, lo descrito y afirmado en los resultados estadísticos, se deben someter a prueba probabilísticamente, puesto que lo afirmado en las hipótesis podrían ocurrir de manera casual. La prueba de hipótesis verificará estadísticamente que este resultado no ocurrió sólo por el azar.

**A. Hipótesis general**

Los colaboradores hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en la universidad privada.

Para comprobar estadísticamente esta hipótesis, se revisa en principio la normalidad de los datos, con la finalidad de decidir por la prueba más idónea. Haciendo uso del software SPSS en su versión 26, se aplicó la prueba de normalidad, de donde se obtuvo los resultados siguientes:

**Tabla 32**

*Pruebas de normalidad*

|       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       | Shapiro-Wilk |     |      |
|-------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
|       | Estadístico                     | gl  | Sig.  | Estadístico  | gl  | Sig. |
| Total | ,048                            | 275 | ,200* | ,978         | 275 | ,000 |

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Como nuestros datos son mayores a 50, valoramos el resultado de la prueba Kolmogorov-Smirnov, que nos da una significancia igual a 0.200, si planteamos un nivel de significancia de 0.05 podemos observar que, los datos muestreados, provienen de una población normal, puesto que el p-valor es mayor al  $\alpha$  propuesto:  $0.200 > 0.05$ , condición que permite concluir la normalidad de los datos.

Conociendo que los datos provienen de una población normal, y al referirnos que hombres y mujeres tienen opiniones referentes a la percepción de igualdad de oportunidades de género, aplicaremos la prueba de hipótesis para proporciones, realizando individualmente las pruebas para los hombres y mujeres.

Iniciaremos planteando las hipótesis estadísticas referente a la opinión de mujeres:

$H_0$ : La proporción de mujeres que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

H<sub>1</sub>: La proporción de mujeres que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Para el cálculo del estadístico de prueba consideramos los siguientes datos, obtenidos de la tabla 18:

$$n = 147$$

$$\hat{p} = 0.63 + 0.07 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

Calculamos el estadístico de prueba para proporciones:

$$z = \frac{\hat{p} - p}{\sqrt{\frac{pq}{n}}}$$
$$z = \frac{0.70 - 0.5}{\sqrt{\frac{0.5 * 0.5}{147}}} = 4.8497$$

Calculando el valor crítico para  $\alpha=0.05$

$$V_c=1.6449$$

Calculando el valor de P

$$P=0.0000$$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0000 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de mujeres que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

A continuación, planteamos las hipótesis estadísticas referente a la opinión de hombres:

H<sub>0</sub>: La proporción de hombres que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

H<sub>1</sub>: La proporción de hombres que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$



Para el cálculo del estadístico de prueba consideramos los siguientes datos, obtenidos de la tabla 18:

$$n = 128$$

$$\hat{p} = 0.70 + 0.06 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

Calculamos el estadístico de prueba para proporciones:

$$z = \frac{\hat{p} - p}{\sqrt{\frac{pq}{n}}}$$
$$z = \frac{0.76 - 0.5}{\sqrt{\frac{0.5 * 0.5}{128}}} = 5.8831$$

Calculando el valor crítico para  $\alpha=0.05$

$$V_c=1.6449$$

Calculando el valor de P

$$P=0.0000$$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0000 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de hombres que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

## B. Hipótesis específicas

### **Hipótesis específica 1**

Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la sede Huancayo.

Habiendo verificado ya, que los datos provienen de una población normal, y al referirnos que los hombres y mujeres tienen opiniones referentes a la percepción de igualdad de género, aplicaremos la prueba de hipótesis para proporciones, realizando individualmente las pruebas para los hombres y mujeres.

Iniciaremos planteando las hipótesis estadísticas referente a la opinión de mujeres:

$H_0$ : La proporción de mujeres en la sede Huancayo que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

$H_1$ : La proporción de mujeres en la sede Huancayo que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Seguimos el procedimiento descrito anteriormente para el cálculo del estadístico de prueba, considerando los siguientes datos, obtenidos de la tabla 21:

$$n = 91$$

$$\hat{p} = 0.63 + 0.07 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

$$\text{Estadístico de prueba para proporciones: } z = 3.6690$$

$$\text{Calculando el P-valor: } P = 0.0001$$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0001 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de mujeres en la sede Huancayo que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

A continuación, planteamos las hipótesis estadísticas referente a la opinión de hombres:

$H_0$ : La proporción de hombres de la sede Huancayo que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

$H_1$ : La proporción de hombres de la sede Huancayo que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Para el cálculo del estadístico de prueba consideramos los siguientes datos, obtenidos de la tabla 21:

$n = 81$

$\hat{p} = 0.70 + 0.05$  (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)

Estadístico de prueba para proporciones:  $z = 4.5556$

Calculando el P-valor:  $P = 0.0000$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0000 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación de que la proporción de hombres de la sede Huancayo que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

## **Hipótesis específica 2**

Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Arequipa.

Habiendo verificado ya, que los datos provienen de una población normal, y al referirnos que los hombres y mujeres tienen opiniones referentes a la percepción de igualdad de género, aplicaremos la prueba de hipótesis para proporciones, realizando individualmente las pruebas para hombres y mujeres.

Iniciaremos planteando las hipótesis estadísticas referente a la opinión de mujeres:

$H_0$ : La proporción de mujeres en la filial Arequipa que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$p \leq 0.5$

$H_1$ : La proporción de mujeres en la filial Arequipa que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$p > 0.5$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Seguimos el procedimiento descrito anteriormente para el cálculo del estadístico de prueba, considerando los siguientes datos, obtenidos de la tabla 24:

$$n = 13$$

$$\hat{p} = 0.62 + 0.08 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

$$\text{Estadístico de prueba para proporciones: } z = 2.3867$$

$$\text{Calculando el P-valor: } P = 0.0085$$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0085 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación de que la proporción de mujeres en la filial Arequipa que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

A continuación, planteamos las hipótesis estadísticas referente a la opinión de hombres:

$H_0$ : La proporción de hombres de la filial Arequipa que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

$H_1$ : La proporción de hombres de la filial Arequipa que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Para el cálculo del estadístico de prueba consideramos los siguientes datos, obtenidos de la tabla 24:

$$n = 11$$

$$\hat{p} = 0.73 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

$$\text{Estadístico de prueba para proporciones: } z = 2.5076$$

$$\text{Calculando el P-valor: } P = 0.0061$$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0061 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de hombres de la filial Arequipa que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

### **Hipótesis específica 3**

Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Cusco.

Habiendo verificado ya, que los datos provienen de una población normal, y al referirnos que los hombres y mujeres tienen opiniones referentes a la percepción de igualdad de género, aplicaremos la prueba de hipótesis para proporciones, realizando individualmente las pruebas para los hombres y mujeres.

Iniciaremos planteando las hipótesis estadísticas referente a la opinión de mujeres:

$H_0$ : La proporción de mujeres en la filial Cusco que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

$H_1$ : La proporción de mujeres en la filial Cusco que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Seguimos el procedimiento descrito anteriormente para el cálculo del estadístico de prueba, considerando los siguientes datos, obtenidos de la Tabla 27:

$$n = 9$$

$$\hat{p} = 0.67 + 0.11 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

$$\text{Estadístico de prueba para proporciones: } z = 1.6667$$

$$\text{Calculando el P-valor: } P = 0.0478$$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0478 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de mujeres en la filial Cusco que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

A continuación, planteamos las hipótesis estadísticas referente a la opinión de hombres:

$H_0$ : La proporción de hombres de la sede Huancayo que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

$H_1$ : La proporción de hombres de la sede Huancayo que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Para el cálculo del estadístico de prueba consideramos los siguientes datos, obtenidos de la tabla 27:

$$n = 4$$

$$\hat{p} = 0.50 + 0.50 \text{ (por la cantidad de datos y forma de la distribución)}$$

Estadístico de prueba para proporciones:  $z = 2$

Calculando el P-valor:  $P = 0.0228$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0228 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de hombres de la filial Cusco que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

#### **Hipótesis específica 4**

Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Lima.

Habiendo verificado ya, que los datos provienen de una población normal, y al referirnos que los hombres y mujeres tienen opiniones referentes a la percepción de igualdad de género, aplicaremos la prueba de hipótesis para proporciones, realizando individualmente las pruebas para hombres y mujeres. Iniciaremos planteando las hipótesis estadísticas referente a la opinión de mujeres:

$H_0$ : La proporción de mujeres en la filial Lima que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

$H_1$ : La proporción de mujeres en la filial Lima que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Seguimos el procedimiento descrito anteriormente para el cálculo del estadístico de prueba, considerando los siguientes datos, obtenidos de la tabla 30:

$$n = 34$$

$$\hat{p} = 0.65 + 0.06 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

Estadístico de prueba para proporciones:  $z = 2.4010$

Calculando el P-valor:  $P = 0.0082$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0082 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de mujeres en la filial Lima que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

A continuación, planteamos las hipótesis estadísticas referente a la opinión de hombres:

$H_0$ : La proporción de hombres de la filial Lima que percibe que no existe igualdad de oportunidades de género es menor o igual a 50%

$$p \leq 0.5$$

$H_1$ : La proporción de hombres de la filial Lima que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%

$$p > 0.5$$

Nos proponemos un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

Para el cálculo del estadístico de prueba consideramos los siguientes datos, obtenidos de la tabla 30:

$$n = 32$$

$$\hat{p} = 0.69 + 0.13 \text{ (De acuerdo y Totalmente de acuerdo)}$$

Estadístico de prueba para proporciones:  $z = 3.5355$

Calculando el P-valor:  $P = 0.0002$

Decisión: como el valor de  $P < \alpha$  ( $0.0002 < 0.05$ ) tomamos la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Interpretación: Los datos muestrales sustentan la afirmación que la proporción de hombres de la filial Lima que percibe que existe igualdad de oportunidades de género es mayor a 50%.

## 5.2. Discusión de resultados

Según los resultados obtenidos la mayoría de colaboradores hombres y mujeres (73%) perciben que existe igualdad de oportunidades de género en la universidad. Este hallazgo es similar a lo encontrado por Martín, Etura y Ballesteros (2016), que reconocieron las percepciones del alumnado sobre igualdad de género encontrando que el centro de estudios es un entorno altamente igualitario. Sus resultados están amparados por una encuesta y su correspondiente análisis cuantitativo. Zea y D'Armas (2020), determinaron la percepción respecto a la igualdad de oportunidades de una universidad en 136 miembros seleccionados aleatoriamente, el resultado obtenido sugiere una percepción positiva generalizada en la comunidad universitaria respecto a la



igualdad de oportunidades. Igualmente, Olmedo, Martínez y De Miguel (2018) encuentran que no existen diferencias significativas en la percepción de las medidas de igualdad de oportunidades de género implantadas en las organizaciones. Arroyo (2017), afirma que los hombres perciben que el acceso de las mujeres al ámbito laboral es igualitario. Consideran que cada vez hay más mujeres con cargos o puestos superiores; creen que la única medida para alcanzar un puesto debe ser el mérito profesional y en ningún caso el género.

Indirectamente, Meza (2017), en una investigación descriptiva comparativa analizó si existían diferencias de género con respecto a la satisfacción laboral y el clima organizacional en 132 trabajadores, concluyendo que no existían diferencias entre hombres y mujeres, y que existe un nivel equitativo para uno y otro sexo con relación al clima y la satisfacción laboral. Tura (2012), determinó la relación existente entre cultura organizacional e igualdad de oportunidades de género, aplicando una escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades encontrando que existe una gran relación entre ambas variables en mujeres y hombres.

Otras investigaciones brindan un contexto para promover la percepción de igualdad como Barberá (2004), que fomenta entender a la diversidad de género como una estrategia favorecedora de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales para hombres y mujeres. Ruiz (2009), realizó un análisis detallado de los factores sociales y legales, que han obstaculizado durante siglos la igualdad sustancial entre los sexos, así como los avances que han favorecido el principio de igualdad en las relaciones familiares, mediante el establecimiento de diferentes políticas públicas y de la legislación actual.

Contrariamente, Pons, Calvet, Tura y Muñoz (2013), analizaron la igualdad de oportunidades de género en ciencia y tecnología en una muestra de mujeres con una metodología cuantitativa y cualitativa, constatando la desigualdad de género y la existencia de un menor número de mujeres en el campo de la ciencia. Pineda (2008), a partir de estadísticas nacionales, realiza un análisis de la calidad del empleo en términos de remuneración, protección social y

jornada laboral, desde una perspectiva de género, concluyendo que no existe un avance, mejoramiento y equidad entre uno y otro sexo.

Mendoza, Sanhueza y Friz (2017), evidenciaron que existe desigualdades de género propias de una sociedad patriarcal que impone estereotipos y promueve lo masculino por sobre lo femenino. Rovetto (2013), plasma percepciones y experiencias que ponen en evidencia dificultades para conciliar trabajo y vida, discriminación y segregación a puestos de trabajo de menor jerarquía y ausencia de la perspectiva de género en la gestión organizacional.

NovaGob Estudios (2016), en sus percepciones sobre la igualdad de género en el sector público y privado encuentran que la mitad de las personas encuestadas 49% consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades en el sector público; la percepción de tener las mismas oportunidades en el sector privado se reduce al 17% de las personas encuestadas. La percepción de hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades varía, para los hombres es “más optimista” respecto a la percepción de las mujeres, más en la percepción de igualdad en el sector público que en el privado.

Ion, Duran y Bernabeu (2012), concluyen que, a pesar de los esfuerzos por desplegar las políticas de igualdad en el entorno universitario, persiste la percepción de la desigualdad por motivos personales y organizativos. Vásquez, Villalón, Medina y Ortiz (2018), describen la percepción de los estudiantes sobre el tema de la igualdad de género, evidenciando que los estudiantes han vivido alguna situación de discriminación. Saurina, Muñoz, Cabruja y Casas (2000) informan que las mujeres detectaron las fuentes de desigualdad en el mundo laboral (menos salario por el mismo trabajo, dificultades de encontrar trabajo si tienen hijos o si son ya mayores de edad), y en la actitud general de la sociedad en el sentido de tener que cumplir el papel que tradicionalmente se les ha asignado. Cuadros y Gamero (2018), recoge las opiniones de las mujeres sobre la percepción sobre las oportunidades laborales tiene opiniones divididas entre favorables y negativas;

tambien se evidencia que la paga y la realidad laboral son muy similares, o idénticas a los hombres.

Pastor, Mañas y Moreno (2006) y Franco (2018), consideran los techos de cristal (obstáculos y barreras) como un problema actual para la sociedad, pues ponen a las mujeres en una situación de inferioridad.

## **Conclusiones**

1. La mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (73%) perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada. Los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 76% en tanto que en mujeres se obtiene 70% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo.
2. La mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (72%) de la sede Huancayo perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada. Se destaca que las opiniones desfavorables son nulas. Los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 75% en tanto que en mujeres se obtiene 70% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo.
3. La mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (71%) de la filial Arequipa perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada. Se destaca que las opiniones desfavorables son nulas. Los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 73% en tanto que en mujeres se obtiene 70% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo.
4. La mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (70%) de la filial Cusco perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada. Se destaca que las opiniones desfavorables son nulas. Los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 50% en tanto que en mujeres se obtiene 78% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo.
5. La mayoría de los colaboradores hombres y mujeres (76%) de la filial Lima perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada. Se destaca que las opiniones desfavorables son nulas. Los resultados por sexo fueron similares, en los hombres se obtiene 82% en tanto que en mujeres se obtiene 71% de opiniones de acuerdo o totalmente de acuerdo.

## **Recomendaciones**

1. A nivel general, las dimensiones lenguaje informal del personal y equidad distributiva en la organización, acumulan opiniones desfavorables por lo tanto la organización debe plantear planes de desarrollo para mejorar estos resultados.
2. En la sede Huancayo, al encontrarse una ligera acumulación de opiniones desfavorables hacia lenguaje informal del personal y equidad distributiva en la organización, los directivos deben plantear planes de desarrollo para mejorar estos resultados.
3. En la filial Arequipa, al encontrarse una ligera acumulación de opiniones desfavorables hacia lenguaje informal del personal, los directivos deben plantear un plan de desarrollo para mejorar este resultado.
4. En la filial Cusco, al encontrarse una ligera acumulación de opiniones desfavorables hacia lenguaje informal del personal, los directivos deben plantear un plan de desarrollo para mejorar este resultado.
5. En la filial Lima, al encontrarse una ligera acumulación de opiniones desfavorables hacia lenguaje informal del personal y equidad distributiva en la organización, los directivos deben plantear planes de desarrollo para mejorar estos resultados.

## Referencias bibliográficas

- Arroyo, B. L. (2017). Percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral: relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva (Doctoral dissertation, Universidad de Salamanca). <https://bit.ly/2Q7Z5kJ>
- Cuadros Flores, V. M., & Gamero Lira, M. D. (2018). Percepción sobre Equidad de Género en la Población Femenina de Arequipa – 2017. <https://bit.ly/30Q8waJ>
- Datosmacro.com (2020). Índice Global de la Brecha de Género. Disponible en <https://bit.ly/30PHbW3>
- Decreto Supremo 002-2020-MIMP Plan Multisectorial de Igualdad de Género. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 7 de marzo de 2020. Disponible en <https://bit.ly/3cLAV7A>
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 26 de julio de 2016. Disponible en <https://bit.ly/38NZC1W>
- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 22 de julio de 2019. Disponible en <https://bit.ly/3eHSPKW>
- Díaz de Rada, Vidal. (2012). Ventajas e inconvenientes de la encuesta por Internet. *Papers*. 971. 193-223.
- Equal, P. y De Culturas, E. C. (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Disponible en <https://bit.ly/3trPZOj>
- Escobar Pérez, J. y Cuervo Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. En *Avances en Medición*, 6, pp. 27-36. Disponible en <https://bit.ly/3vIR3zk>
- Frias-Navarro, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://bit.ly/38Lvzlg>
- Fundación mujeres. (s.d.) Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas. Madrid. Disponible en <https://bit.ly/2OYE6jR>

- García, R. y Aparcana, F. (2014). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Disponible en <https://bit.ly/30TevLQ>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
- Huaranga, Lazo, Martínez y Vigil (2017), Propuesta metodológica de un índice de igualdad de género para empresas del Perú (Tesis Maestral). Pontificia Universidad Católica, Perú. Disponible en <https://bit.ly/3rWXhJp>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). Perú Brechas Género 2017 Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima. Disponible en <https://bit.ly/2OWkkFI>
- Ion, Georgeta; Duran-Bellonch, Maria del Mar & Bernabeu Tamayo, Maria Dolors. (2012). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. Revista Complutense de Educación, vol. 24, nº, 1, pp. 123-140 <https://bit.ly/3cHrZQw>
- Ley N° 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 16 de marzo de 2007. Disponible en <https://bit.ly/3eO18Vq>
- Martín Jiménez, Virginia, Etura Hernández, Dunia y Ballesteros Herencia, Carlos A. (2016). Igualdad de género en la universidad: estudio del caso de los alumnos de periodismo de la Universidad de Valladolid. Opción, 32(11),886-901. [fecha de Consulta 12 de junio de 2020]. ISSN: 1012-1587. Disponible en: <https://bit.ly/3bROUcs>
- Mamani (2020). Proyecto De Ley Que Establece La Paridad Y Alternancia En Las Listas De Candidatos Al Congreso. Disponible en <https://bit.ly/3rQDlax>
- Mendoza-Mendoza, I., Sanhueza, S., & Friz Carrillo, M. (2017). Percepciones de equidad e igualdad de género en estudiantes de pedagogía. <https://bit.ly/30P1RNQ>
- Meza Barajas, Esther. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. Recuperado en 16 de junio de 2020, de <https://bit.ly/3trQesD>
- MIMP. (2014). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Perú. Disponible en <https://bit.ly/3tnMoAA>

- MIMP. (2012). Plan nacional de igualdad de género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Perú. Disponible en <https://bit.ly/30NJsRP>
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2011). Agenda para la igualdad entre hombres y mujeres 2011-2015. Lima. Disponible en <https://bit.ly/3rWPBXx>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables. (2012). VI Informe del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983. Disponible en <https://bit.ly/3bRpjQW>
- Nieto, S. A. y Hernández, P. M. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de psicología*, 25(2), 201-214.
- NovaGob Estudios. (2016). Percepciones sobre la igualdad de género en el sector público y privado. Colección NovaGob Estudios N° 2 <https://bit.ly/2NofVvK>
- OECD. Publishing. (2017). *The Pursuit of Gender Equality-An Uphill Battle*. OECD publishing.
- Olmedo-Cifuentes, I., Martínez-León, I., & de Miguel Gómez, M. D. Igualdad de género en las entidades de economía social. XVII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa <https://bit.ly/3eOLVDt>
- OIT. (2020). Igualdad de oportunidades y de trato. Disponible en <https://bit.ly/3tmPjJU>
- OIT. (2017). Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Disponible en <https://bit.ly/3eMmQJu>
- ONU Mujeres. (n/d). Cómo trabajamos: Coordinación del sistema de Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en <https://bit.ly/2P22Mbm>
- ONU Mujeres. (2015). La igualdad de género. Disponible en <https://bit.ly/3qU4sRw>
- Organización Educativa Continental. (2017). Políticas. Disponible en <https://conecta.continental.edu.pe/politicas/>
- OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. (n.d.). Disponible en <https://bit.ly/3vAxoRS>
- Pastor, I., Mañas, C., & Moreno, B. (2006). La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad Rovira i Virgili. <https://bit.ly/3qVKEwQ>
- Pons, O., Calvet, D., Tura, M. y Muñoz, C. (2013). Análisis de la Igualdad de Oportunidades de Género en la Ciencia y la Tecnología: Las carreras



profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas, Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, España.

Pons y Tura (2007), “La Igualdad de oportunidades de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las organizaciones”. Disponible en <https://bit.ly/2OxtJnt>

Proyecto de Ley (2020), Proyecto de ley que establece la paridad y alternancia en las listas de candidatos al congreso, Congreso de la Republica, Perú. Disponible en <https://bit.ly/2RaPWbR>

Ranking Par. (2019). Informe de Resultados. Perú. Disponible en <https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-peru-2019.pdf>

Rovetto Gonem, Florencia (2013). Percepciones sobre desigualdades de género en el trabajo periodístico. *Global Media Journal*, 10(20),54-73. ISSN: 2007-2031. <https://bit.ly/3bTSToX>

Ruiz Carbonell, R. (2010). El principio de igualdad entre hombres y mujeres: del ámbito público al ámbito jurídico-familiar. Universidad de Murcia. <https://bit.ly/2OJLIMJ>

Saurina C., Muñoz D., Cabruja D. & Casas F. (2000). Calidad de vida y percepción de la desigualdad de la mujer en la ciudad de Girona. *Psychosocial Intervention*, 9(1), 99-116. <https://bit.ly/3eK36Gx>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Lima: 2018

Sánchez, J. y Alonso, E. (2004). *Acuerdo intragrupal: una aplicación a la evaluación de la cultura de los equipos de trabajo*. Psicothema, Vol. 16, No.1, pp. 88-93.

Scotiabank (2021). Promueve la igualdad de oportunidades, con la segunda edición del premio igualitario y el primer reporte sobre equidad de género. Disponible <https://bit.ly/3mu59jJ>

Tura S., M. (2012). *La cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. (Tesis doctoral). Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, España. Disponible en <https://bit.ly/3cCpSNW>

Tura, M., Martínez,C., Pons, O. y Simo, P. (2010). Construcción y validación de una escala de medición de igualdad de oportunidades de género, Universitat

Politècnica de Catalunya, Barcelona, España. Disponible en <https://bit.ly/3IA035f>

Triola, M. (2018). Estadística. Ciudad de México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

UNESCO. (2014). Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. París, Francia. Disponible en <https://bit.ly/3eO0Xcl>

Vázquez, R. S., Villalón, G. M. T., Medina, T. G. & Ortiz, C. A. (2018). Percepción sobre igualdad de género en estudiantes de ingeniería (perception on gender equality in engineering students). *Pistas Educativas*, 40(131). <https://bit.ly/3lpcocn>

## Anexos

### Anexo 1: Adaptación del Instrumento

#### Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género

Estimado:

La escala tiene como objetivo identificar la Percepción de igualdad de oportunidades de género de hombres y mujeres de la organización, a partir de las dimensiones de: sensibilidad, difusión, imagen, lenguaje, equidad, desarrollo, retribución, condiciones laborales, conciliación y acoso laboral.

Lea cuidadosamente cada uno de los reactivos/ítems, luego marque la opción que considere más indicada de acuerdo a la escala siguiente:

|                           |                |                                    |                   |                              |
|---------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| Totalmente de acuerdo = 5 | De acuerdo = 4 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 | En desacuerdo = 2 | Totalmente en desacuerdo = 1 |
|---------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|------------------------------|

Sus respuestas tienen garantizada una total confidencialidad y su fin es de ámbito estrictamente académico.

Por favor conteste todas las preguntas con honestidad.

Si tiene cualquier duda o sugerencia, puede ponerse en contacto conmigo:

43572953@continental.edu.pe celular - 992187778.

¡Gracias por su participación!

#### Datos generales

| N° | Reactivos / Ítems  | Respuestas al reactivo / ítem  |
|----|--|--|
| 1  | Filial   | Huancayo<br>Cusco<br>Lima<br>Arequipa  |
| 2  | Género   | Femenino<br>Masculino<br>Otro  |
| 3  | Edad   | Hasta 18 años<br>De 19 a 26 años<br>De 27 a 40 años<br>De 41 a 65 años<br>De 66 a más<br>Prefiero no responder |
| 4  | ¿Cuál es el máximo grado de instrucción que has alcanzado? | Primaria<br>Secundaria<br>Técnico<br>Universitario   |

### Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género

| N° | Reactivos   | Respuesta al reactivo   |
|----|---|---|
| 5  | Mi organización realiza actividades específicas a favor de la igualdad de oportunidades de género.  | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 6  | En mi organización, todos estamos de acuerdo en que existan normas, orientaciones y directivas en relación a la igualdad de oportunidades de género.                                |   |
| 7  | Mi organización se siente comprometida a cumplir con las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.   |   |
| 8  | Mi organización viene reduciendo cualquier desigualdad por razones de género.   |   |
| 9  | Mi jefe(a) o líder(esa) no diferencia en su trato al personal por el hecho de ser hombre o mujer.   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 10 | Mi jefe(a) o líder(esa) no promueve la igualdad de oportunidades de género.   |   |
| 11 | Mi jefe(a) o líder(esa) si observa en el personal a su cargo un trato injusto por razones de género, aplicará medidas correctivas para que no se vuelva a repetir.                  |   |
| 12 | Mi jefe(a) o líder(esa) tiene más en cuenta las ideas y opiniones del personal que pertenece a un género determinado.   |   |
| 13 | Mis compañeros(as) de trabajo no permitirían que un colega tuviera un trato discriminatorio por su género con algún otro compañero(a) de trabajo.                                   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 14 | Mis compañeros(as) de trabajo no creen en la igualdad de oportunidades de género.   |   |
| 15 | Mis compañeros(as) se sienten a gusto trabajando en un clima donde se discrimina por razones de género.   |   |
| 16 | Mi organización en todo momento me ha explicado cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.                       | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 17 | Mi organización comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación a igualdad de oportunidades de género.   |   |
| 18 | En mi organización nadie me ha informado si existen normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.  |   |
| 19 | No conozco las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género de mi organización.  |   |
| 20 | Mi organización nunca haría publicidad externa donde muestre discriminación por razones de género, aunque esto le pueda reportar mayores ingresos.                                  | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 21 | Mi organización hace o haría visibles por igual a mujeres y hombres en los actos institucionales.   |   |
| 22 | Mi organización reconoce los méritos y éxitos profesionales de mujeres y hombres en sus publicaciones (correo electrónico, boletín semanal, conecta, página web, folletos y otros). |   |
| 23 | Mi organización cuida la neutralidad en temas de igualdad de oportunidades de género en sus folletos, catálogos, boletines, correos electrónicos, página web y otros.               |   |
| 24 | Mi organización tiene en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres en el diseño de sus productos y/o servicios que ofrece.  |   |
| 25 | La denominación de los puestos de trabajo no es neutra, es decir, permite identificar el sexo de la persona que lo ocupa.   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,  |
| 26 | Normalmente se utiliza el masculino como genérico para referirse a trabajadores, colaboradores, directivos, etc.  |   |

| N° | Reactivos  | Respuesta al reactivo   |
|----|--|---|
| 27 | Sólo se utiliza el femenino para referirse a determinadas profesiones o categorías profesionales (por ejemplo, secretarias, asistentes, señoras de la limpieza, etc.).     | Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1   |
| 28 | Se cuida la neutralidad en el lenguaje utilizado en los folletos, catálogos, boletines y comunicados internos.   |   |
| 29 | En mi organización es habitual oír chistes donde se promueve la discriminación por razones de género entre mis jefes(as), líder(es) o entre mis compañeros(as) de trabajo. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 30 | En mi organización se llama a los hombres por su apellido y a las mujeres por su nombre o viceversa.   |   |
| 31 | En mi organización normalmente se tutea a jefas y/o lideresas, pero se utiliza el cargo para dirigirse a los jefes y/o líderes.  |   |
| 32 | En mi organización se escuchan comentarios despectivos hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres, o hacia los hombres por el hecho de ser hombres.                     |   |
| 33 | Creo que mi organización está equilibrada en número de colaboradores(as) hombres y mujeres.  | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 34 | En mi organización hay áreas donde la proporción entre hombres y mujeres está desequilibrada.  |   |
| 35 | En mi organización existen determinados puestos de trabajo que únicamente lo ocupa personal del mismo género.  |   |
| 36 | En mi organización encontramos mujeres en todas las áreas.   |   |
| 37 | Es frecuente ver que todos los jefes(as) o líderes(as) mayoritariamente son del mismo género.  | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 38 | En mi organización es difícil que las mujeres lleguen a ocupar un puesto de alta dirección.  |   |
| 39 | En mi organización hay áreas con una proporción muy elevada de mujeres, pero el jefe o líder es un hombre, o viceversa.  |   |
| 40 | En mi organización la proporción de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama.  |   |
| 41 | En mi organización dependiendo de ser hombre o mujer se tiene que demostrar más méritos para poder ascender.   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 42 | En mi organización intervienen factores de género y no sólo méritos para ser promocionado(a).  |   |
| 43 | En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido.   |   |
| 44 | En mi organización el proceso de selección de personal respeta la igualdad de oportunidades género.  |   |
| 45 | En mi organización las oportunidades de formación y capacitación son iguales para hombres y mujeres.   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 46 | Mi organización ofrece orientación y soporte al desarrollo profesional de hombres y mujeres.   |   |
| 47 | En el trabajo, algunas veces siento que mi género es una limitación para mi desarrollo profesional.  |   |
| 48 | Mi género tiene una influencia negativa en mi carrera profesional.   |   |
| 49 | En mi organización se subvaloran los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres.   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 50 | En mi organización en los puestos de alta dirección hay distinción de remuneración en función a si eres hombre o mujer.  |   |
| 51 | En mi organización, con independencia que seas hombre o mujer, recibes la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente.   |   |
| 52 | En mi organización los cargos y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres son percibidos como menos importantes y con remuneraciones más bajas.             |   |

| N° | Reactivos   | Respuesta al reactivo  |
|----|---|--|
| 53 | Las instalaciones donde trabajo están acordes con las necesidades diferentes de hombres y mujeres (baños, lavaderos, vestuarios, etc.). | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 54 | En mi organización por el hecho de ser hombre o mujer, es más fácil que te asignen mejores espacios de trabajo.                         |  |
| 55 | En mi organización si hay mujeres embarazadas se cuida su entorno y la ergonomía de su puesto de trabajo.                               |  |
| 56 | Mi organización tiene en cuenta que el vestuario laboral se adapte a las características físicas de los hombres y las mujeres           |  |
| 57 | Tengo que dejar mis actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que requieren mis responsabilidades laborales.                | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 58 | Cuando llego a casa después del trabajo, a menudo estoy agotado(a) para tomar parte de las actividades y responsabilidades familiares.  |  |
| 59 | Mi trabajo me impide conciliar mis actividades familiares más de lo que quisiera.   |  |
| 60 | Las conductas que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser mejor en mi entorno familiar o de amistades.                   |  |
| 61 | Siempre he recibido un trato justo, digno y respetuoso por parte de mis jefes(as) o líderes(as).  | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
| 62 | Me siento rechazado/da por mis colegas de trabajo porque son mayoritariamente de otro género.   |  |
| 63 | El entorno de trabajo es intimidatorio, humillante y ofensivo.  |  |

## Anexo 2: Carta de presentación

"Año de la Universalización de la Salud"

Huancayo, 21 de mayo de 2020

Carta Nro. 01 – MRH/2020

Señora,  
~~XXXX~~  
Directora  
Universidad  
Presente. -

**Asunto: Colaboración en la validación Escala de Medición.**

La presente es para saludarla cordialmente y solicitarle su colaboración para determinar la validez de la Escala de Medición de la Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género (EIOG).

Su formación académica y experiencia profesional me permiten justificar esta elección que busca validar la pertinencia de cada uno de los reactivos con las dimensiones e indicadores elaborados. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán sustancialmente a la mejora de la versión final de esta herramienta de investigación.

Agradeciendo anticipadamente su valiosa colaboración, me despido de usted.

Atentamente,

|


Ammy Barzola C.


---

Ammy Cinthia Barzola Correa  
Estudiante de Posgrado de Recursos Humanos y Gestión Organizacional

## Validación de la Escala de medición Recibidos x

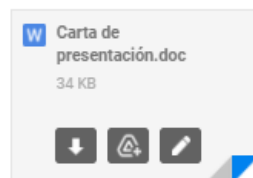
**Ammy Cinthia Barzola Correa** <43572953@continental.edu.pe>

para  ▼

Buenas noches Dra. , la presente es para solicitar su apoyo en la validación de la Escala de Medición de la Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género.

Muchas gracias.

### 2 archivos adjuntos



**Escuela Superior de Maestría en Educación** <43572953@continental.edu.pe>

para mí ▼

Estimada Señorita Barzola:

La saludo cordialmente y conforme a su solicitud, adjunto a la presente algunas observaciones realizadas al instrumento enviado.

Cordialmente



—



## Anexo 3: Guía de Validación de la Escala de Medición

Juicio del experto

### Guía para la Validación de la Escala de Medición de la Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género (EIOG)<sup>1</sup>

#### I. Aspectos de validación

##### 1. De las instrucciones que aparecerán en la escala:

Estimado:

La presente escala tiene como objetivo identificar la percepción de igualdad de oportunidades de género de hombres y mujeres de la organización, a partir de las dimensiones de: sensibilidad, difusión, imagen, lenguaje, equidad, desarrollo, retribución, condiciones laborales, conciliación y acoso laboral.

Para responder debe leer cuidadosamente cada uno de los reactivos/ítems, luego marcar la opción que usted considere más indicada de acuerdo a la escala siguiente:

|                           |                |                                    |                   |                              |
|---------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| Totalmente de acuerdo = 5 | De acuerdo = 4 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 | En desacuerdo = 2 | Totalmente en desacuerdo = 1 |
|---------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|------------------------------|

Sus respuestas tienen garantizada una total confidencialidad y su fin es de ámbito estrictamente académico.

Por favor conteste todas las preguntas con honestidad.

Si tiene cualquier duda o sugerencia, puede ponerse en contacto conmigo: 43572953@continental.edu.pe - 992187778.

¡Gracias por su participación!

<sup>1</sup> Adaptado de: Tura, M., Martínez, M. C., Pons, O., & Simo, P. (2010, October). Construcción y validación de una escala de medición de igualdad de oportunidades de género. In *4th International Conference On Industrial Engineering and Industrial Management* (pp. 555-564).

Opinión del experto:

|   | Opinión del experto<br>(Marque con una X su valoración) |          |          |
|---|---|----------|----------|
|   | Inadecuado  | Corregir | Adecuado |
| Claridad (fácil de comprender)                |   |          |          |
| Adecuación (adaptado al contexto)             |   |          |          |
| Coherencia (relación de unas ideas con otras) |   |          |          |
| Ortografía y gramática                        |   |          |          |
| Modificaciones que haría a las instrucciones: |   |          |          |

## 2. De los reactivos/ítems que aparecerán en la escala:

### 2.1 Sección I: Datos generales

| N° | Reactivos / Ítems | Respuestas al reactivo / ítem  | Opinión del experto<br>(Marque con una X su valoración) |          |          | Sugerencias o contribuciones del experto |
|----|-------------------|--|---|----------|----------|--|
|    |                   |  | Inadecuado  | Corregir | Adecuado |  |
| 1  | Filial            | 1. Huancaayo<br>2. Cusco<br>3. Lima<br>4. Arequipa   |   |          |          |  |
| 2  | Género            | 1. Femenino<br>2. Masculino<br>3. Otro   |   |          |          |  |
| 3  | Edad              | 1. Hasta 18 años<br>2. De 19 a 26 años<br>3. De 27 a 40 años<br>4. De 41 a 65 años<br>5. De 66 a más<br>6. Prefiero no responder |   |          |          |  |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 4 | ¿Cuál es el máximo grado de instrucción que has alcanzado? | 1. Primaria<br>2. Secundaria<br>3. Técnico<br>4. Universitario |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|

## 2.2 Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género

| N° | Dimensiones   | Indicadores  | Reactivos  | Respuesta al reactivo                                     | Opinión del experto<br>(Marque con una X su valoración) |          |          | Sugerencias o contribuciones del experto |
|----|---|--|--|---|---|----------|----------|--|
|    |   |  |  |   | Inadecuado  | Corregir | Adecuado |  |
| 5  | Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de oportunidades de género.                   | Considera que la organización es sensible con relación a la aplicación explícita o implícita de un conjunto de normas, orientaciones y directivas a favor de la igualdad de oportunidades de género. | Mi organización realiza actividades específicas a favor de la igualdad de oportunidades de género.   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,              |   |          |          |  |
| 6  |   |  | En mi organización, todos estamos de acuerdo en que existan normas, orientaciones y directivas en relación a la igualdad de oportunidades de género.               | Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2, |   |          |          |  |
| 7  |   |  | Mi organización se siente comprometida a cumplir con las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.                                | Totalmente en desacuerdo = 1                              |   |          |          |  |
| 8  |   |  | Mi organización viene reduciendo cualquier desigualdad por razones de género.  |   |   |          |          |  |
| 9  | Sensibilidad de los jefes(as) o líderes(as) con las políticas de igualdad de oportunidades de género. | Percebe que los jefes(as) o líderes(as) son sensibles con relación a la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género.  | Mi jefe(a) o líder(esa) no diferencia en su trato al personal por el hecho de ser hombre o mujer.  | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,              |   |          |          |  |
| 10 |   |  | Mi jefe(a) o líder(esa) no promueve la igualdad de oportunidades de género.  | Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,                       |   |          |          |  |
| 11 |   |  | Mi jefe(a) o líder(esa) si observa en el personal a su cargo un trato injusto por razones de género, aplicará medidas correctivas para que no se vuelva a repetir. | En desacuerdo = 2,  |   |          |          |  |

|    |   |   |   |  |  |  |  |  |
|----|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 12 |   |   | Mi jefe(a) o líder(esa) tiene más en cuenta las ideas y opiniones del personal que pertenece a un género determinado.   | Totalmente en desacuerdo = 1                             |  |  |  |  |
| 13 | Sensibilidad del personal con las políticas de igualdad de oportunidades de género. | Valora la percepción que tiene el personal en relación a la sensibilidad en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de sus propios colegas. | Mis compañeros(as) de trabajo no permitirían que un colega tuviera un trato discriminatorio por su género con algún otro compañero(a) de trabajo.             | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,             |  |  |  |  |
| 14 |   |   | Mis compañeros(as) de trabajo no creen en la igualdad de oportunidades de género.   | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,                       |  |  |  |  |
| 15 |   |   | Mis compañeros(as) se sienten a gusto trabajando en un clima donde se discrimina por razones de género.   | En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1       |  |  |  |  |
| 16 | Difusión de las políticas de igualdad de oportunidades de género.                   | Valora la comunicación y promoción de las políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de la organización a todo el personal.                                     | Mi organización en todo momento me ha explicado cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,             |  |  |  |  |
| 17 |   |   | Mi organización comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación a igualdad de oportunidades de género.                         | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,<br>En desacuerdo = 2, |  |  |  |  |
| 18 |   |   | En mi organización nadie me ha informado si existen normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.                                | Totalmente en desacuerdo = 1                             |  |  |  |  |
| 19 |   |   | No conozco las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género de mi organización.  |  |  |  |  |  |
| 20 | Imagen externa de la organización.  | Valora la percepción que tiene el personal  | Mi organización nunca haría publicidad externa donde muestre discriminación por razones de género, aunque esto le pueda reportar mayores ingresos.            | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,             |  |  |  |  |

|    |                                     |   |   |                                     |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------|---|---|-------------------------------------|--|--|--|--|
| 21 |                                     | en relación a la imagen de igualdad de oportunidades de género que ofrece la organización externamente.                   | Mi organización hace o haría visibles por igual a mujeres y hombres en los actos institucionales.   | Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, |  |  |  |  |
| 22 |                                     |   | Mi organización reconoce los méritos y éxitos profesionales de mujeres y hombres en sus publicaciones (correo electrónico, boletín semanal, conecta, página web, folletos y otros). | En desacuerdo = 2,                  |  |  |  |  |
| 23 |                                     |   | Mi organización cuida la neutralidad en temas de igualdad de oportunidades de género en sus folletos, catálogos, boletines, correos electrónicos, página web y otros.               | Totalmente en desacuerdo = 1        |  |  |  |  |
| 24 |                                     |   | Mi organización tiene en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres en el diseño de sus productos y/o servicios que ofrece.  |                                     |  |  |  |  |
| 25 | Lenguaje formal de la organización. | Valora la utilización de un lenguaje formal neutro, tanto oral como escrito por parte de la dirección de la organización. | La denominación de los puestos de trabajo no es neutra, es decir, permite identificar el sexo de la persona que lo ocupa.   | Totalmente de acuerdo = 5           |  |  |  |  |
| 26 |                                     |   | Normalmente se utiliza el masculino como genérico para referirse a trabajadores, colaboradores, directivos, etc.  | De acuerdo = 4,                     |  |  |  |  |
| 27 |                                     |   | Sólo se utiliza el femenino para referirse a determinadas profesiones o categorías profesionales (por ejemplo, secretarías, asistentes, señoras de la limpieza, etc.).              | Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, |  |  |  |  |
| 28 |                                     |   | Se cuida la neutralidad en el lenguaje utilizado en los folletos, catálogos, boletines y comunicados internos.  | En desacuerdo = 2,                  |  |  |  |  |
|    |                                     |   |   | Totalmente en desacuerdo = 1        |  |  |  |  |
| 29 | Lenguaje informal del personal.     | Valora la utilización de un   | En mi organización es habitual oír chistes donde se promueve la discriminación por razones de género entre mis jefes(as), líder(es) o entre mis compañeros(as) de trabajo.          | Totalmente de acuerdo = 5           |  |  |  |  |
|    |                                     |   |   | De acuerdo = 4,                     |  |  |  |  |

|    |   |   |  |                                    |  |  |  |  |
|----|---|---|--|------------------------------------|--|--|--|--|
| 30 |   | lenguaje informal neutro por parte de todo el personal.   | En mi organización se llama a los hombres por su apellido y a las mujeres por su nombre o viceversa.   | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, |  |  |  |  |
| 31 |   |   | En mi organización normalmente se tutea a jefas y/o lideresas, pero se utiliza el cargo para dirigirse a los jefes y/o líderes.                        | En desacuerdo = 2,                 |  |  |  |  |
| 32 |   |   | En mi organización se escuchan comentarios despectivos hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres, o hacia los hombres por el hecho de ser hombres. | Totalmente en desacuerdo = 1       |  |  |  |  |
| 33 |   | Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todas las áreas y oficinas.                             | Creo que mi organización está equilibrada en número de colaboradores(as) hombres y mujeres.  | Totalmente de acuerdo = 5          |  |  |  |  |
| 34 |   |   | En mi organización hay áreas donde la proporción entre hombres y mujeres está desequilibrada.  | De acuerdo = 4,                    |  |  |  |  |
| 35 | Equidad distributiva en la organización.                |   | En mi organización existen determinados puestos de trabajo que únicamente lo ocupa personal del mismo género.  | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, |  |  |  |  |
| 36 |   |   | En mi organización encontramos mujeres en todas las áreas.   | En desacuerdo = 2,                 |  |  |  |  |
|    |   |   |  | Totalmente en desacuerdo = 1       |  |  |  |  |
| 37 |   | Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles de autoridad de la organización. | Es frecuente ver que todos los jefes(as) o líderes(as) mayoritariamente son del mismo género.  | Totalmente de acuerdo = 5          |  |  |  |  |
| 38 | Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad. |   | En mi organización es difícil que las mujeres lleguen a ocupar un puesto de alta dirección.  | De acuerdo = 4,                    |  |  |  |  |
| 39 |   |   | En mi organización hay áreas con una proporción muy elevada de mujeres, pero el jefe o líder es un hombre, o viceversa.                                | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, |  |  |  |  |
| 40 |   |   | En mi organización la proporción de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama.                                    | En desacuerdo = 2,                 |  |  |  |  |
|    |   |   |  | Totalmente en desacuerdo = 1       |  |  |  |  |
| 41 | Equidad en la selección, la                             |   | En mi organización dependiendo de ser hombre o mujer se tiene que demostrar más méritos para poder ascender.   | Totalmente de acuerdo = 5          |  |  |  |  |

|    |                              |   |  |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| 42 | promoción y la contratación. | Valora la percepción de igualdad de posibilidades de promoción o de contratación con independencia del género.  | En mi organización intervienen factores de género y no sólo méritos para ser promocionado(a).  | De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, |  |  |  |  |
| 43 |                              |   | En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido.   | En desacuerdo = 2,                                     |  |  |  |  |
| 44 |                              |   | En mi organización el proceso de selección de personal respeta la igualdad de oportunidades género.  | Totalmente en desacuerdo = 1                           |  |  |  |  |
| 45 | Desarrollo del personal.     | Valora el grado de igualdad de oportunidades de género en la formación y desarrollo de la carrera profesional.  | En mi organización las oportunidades de formación y capacitación son iguales para hombres y mujeres.   | Totalmente de acuerdo = 5                              |  |  |  |  |
| 46 |                              |   | Mi organización ofrece orientación y soporte al desarrollo profesional de hombres y mujeres.   | De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, |  |  |  |  |
| 47 |                              |   | En el trabajo, algunas veces siento que mi género es una limitación para mi desarrollo profesional.  | En desacuerdo = 2,                                     |  |  |  |  |
| 48 |                              |   | Mi género tiene una influencia negativa en mi carrera profesional.   | Totalmente en desacuerdo = 1                           |  |  |  |  |
| 49 | Retribución (remuneración).  | Valora si se percibe el cumplimiento de igualdad retributiva, que establece que en lugares de trabajo igual o de igual valor les corresponde una retribución igual. | En mi organización se subvaloran los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres.   | Totalmente de acuerdo = 5                              |  |  |  |  |
| 50 |                              |   | En mi organización en los puestos de alta dirección hay distinción de remuneración en función a si eres hombre o mujer.  | De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, |  |  |  |  |
| 51 |                              |   | En mi organización, con independencia que seas hombre o mujer, recibes la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente.                               | En desacuerdo = 2,                                     |  |  |  |  |
| 52 |                              |   | En mi organización los cargos y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres son percibidos como menos importantes y con remuneraciones más bajas. | Totalmente en desacuerdo = 1                           |  |  |  |  |
| 53 |                              |   | Las instalaciones donde trabajo están acordes con las necesidades diferentes de  | Totalmente de acuerdo = 5                              |  |  |  |  |



|    |   |  |  |                                    |  |  |  |  |
|----|---|--|--|------------------------------------|--|--|--|--|
|    |   |  | hombres y mujeres (baños, lavaderos, vestuarios, etc.).  | De acuerdo = 4,                    |  |  |  |  |
| 54 | Condiciones laborales.                                | Valora la percepción por parte del personal de la asignación justa de recursos y la adecuación de los espacios y materiales destinados a hombres y mujeres.  | En mi organización por el hecho de ser hombre o mujer, es más fácil que te asignen mejores espacios de trabajo.                        | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, |  |  |  |  |
| 55 |   |  | En mi organización si hay mujeres embarazadas se cuida su entorno y la ergonomía de su puesto de trabajo.                              | En desacuerdo = 2,                 |  |  |  |  |
| 56 |   |  | Mi organización tiene en cuenta que el vestuario laboral se adapte a las características físicas de los hombres y las mujeres          | Totalmente en desacuerdo = 1       |  |  |  |  |
| 57 |   |  |  |                                    |  |  |  |  |
| 58 | Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | Valora el grado en que la empresa facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y si los horarios y la jornada laboral permiten compatibilizar el trabajo con las necesidades personales o responsabilidades familiares. | Tengo que dejar mis actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que requieren mis responsabilidades laborales.               | Totalmente de acuerdo = 5          |  |  |  |  |
| 59 |   |  | Cuando llego a casa después del trabajo, a menudo estoy agotado(a) para tomar parte de las actividades y responsabilidades familiares. | De acuerdo = 4,                    |  |  |  |  |
| 60 |   |  | Mi trabajo me impide conciliar mis actividades familiares más de lo que quisiera.  | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, |  |  |  |  |
|    |   |  | Las conductas que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser mejor en mi entorno familiar o de amistades.                  | En desacuerdo = 2,                 |  |  |  |  |
|    |   |  |  | Totalmente en desacuerdo = 1       |  |  |  |  |
| 61 | Acoso laboral.  | Identifica en la organización conductas de acoso en el trabajo, moral o sexual y la percepción de actitudes sexistas o trato   | Siempre he recibido un trato justo, digno y respetuoso por parte de mis jefes(as) o líderes(as).                                       | Totalmente de acuerdo = 5          |  |  |  |  |
| 62 |   |  | Me siento rechazado/da por mis colegas de trabajo porque son mayoritariamente de otro género.  | De acuerdo = 4,                    |  |  |  |  |
| 63 |   |  | El entorno de trabajo es intimidatorio, humillante y ofensivo.   | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3, |  |  |  |  |
|    |   |  |  | En desacuerdo = 2,                 |  |  |  |  |
|    |   |  |  | Totalmente en desacuerdo = 1       |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | discriminatorio<br>por razón de<br>género. |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

### 3. Valoración general de la escala.

| Opinión del experto<br>(Marque con una X su valoración) |            |          |          |
|---|------------|----------|----------|
|   | Inadecuado | Corregir | Adecuado |
| Validez de contenido de la escala:                      |            |          |          |
| Percepción general sobre la escala:                     |            |          |          |
| Observaciones y recomendaciones:                        |            |          |          |

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [    ]      Aplicable después de corregir [    ]      No aplicable [    ]

Firma del experto

Apellidos y nombres

DNI

Especialidad

Cargo

Correo electrónico

#### Anexo 4: Matriz de consistencia de la investigación

| Problema  | Objetivos  | Hipótesis  | Variable   | Metodología   |
|---|--|--|--|---|
| <b>Problema general</b><br>¿Cuál es la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada?   | <b>Objetivo general</b><br>Determinar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada   | <b>Hipótesis general</b><br>Los colaboradores hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en la universidad privada  | Percepción de igualdad de oportunidades de género<br><b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de oportunidades de género</li> <li>Sensibilidad de los jefes(as) o líderes(as) con las políticas de igualdad de oportunidades de género</li> <li>Sensibilidad del personal con las políticas de igualdad de oportunidades de género.</li> <li>Difusión de las políticas de igualdad de oportunidades de género.</li> <li>Imagen externa de la organización.</li> </ul> | <b>Método</b><br>- Descriptivo<br><b>Tipo</b><br>- Aplicada<br>- Transversal<br><b>Enfoque</b><br>- Cuantitativo<br><b>Alcance</b><br>- Exploratorio descriptivo<br><b>Diseño</b><br>- No experimental, descriptivo comparativo<br><b>Población</b><br>752 colaboradores(as) de la Universidad Privada<br><b>Muestra</b><br>Muestreo estratificado: 255 colaboradores(as) de la Universidad Privada de la sede Huancayo y filiales de Arequipa, Cusco y Lima<br><b>Instrumentos</b><br>- Guía para la Validación de la Escala de Medición |
| <b>Problemas específicos</b><br>- ¿Cuál es la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la sede Huancayo?<br>- ¿Cuál es la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la filial Arequipa?<br>- ¿Cuál es la percepción de los | <b>Objetivos específicos</b><br>- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la sede Huancayo.<br>- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la filial Arequipa. | <b>Hipótesis específicas</b><br>- Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la sede Huancayo.<br>- Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Arequipa.<br>- Los hombres y mujeres perciben |  |   |

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
| <p>hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la filial Cusco?</p> <p>- ¿Cuál es la percepción de los hombres y mujeres sobre la igualdad de oportunidades de género de una universidad privada en la filial Lima?</p> | <p>- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la filial Cusco.</p> <p>- Comparar la percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada en la filial Lima.</p> | <p>que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Cusco.</p> <p>- Los hombres y mujeres perciben que existe igualdad de oportunidades de género en una universidad privada en la filial Lima.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenguaje formal de la organización.</li> <li>• Lenguaje informal del personal.</li> <li>• Equidad distributiva en la organización.</li> <li>• Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad</li> <li>• Equidad en la selección, la promoción y la contratación.</li> <li>• Desarrollo del personal.</li> <li>• Retribución (remuneración).</li> <li>• Condiciones laborales.</li> <li>• Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Acoso laboral.</li> </ul> | <p>de la Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género.</p> <p>- Escala de medición de la percepción de igualdad de oportunidades de género</p> |
|--|--|---|--|---|

**Anexo 5: Matriz de operacionalización Variable percepción de igualdad de oportunidades de género**

| Variable  | Definición Conceptual  | Dimensiones   | Indicadores  | Reactivos  | Escala de medición  |
|---|--|---|--|--|---|
| Percepción de igualdad de oportunidades de género | Impresión que se tiene sobre la igualdad de oportunidades de género en igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres (...). La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de oportunidades de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI, s/d, párr. 1) | Sensibilidad organizativa con las políticas de igualdad de oportunidades de género.                   | Considera que la organización es sensible con relación a la aplicación explícita o implícita de un conjunto de normas, orientaciones y directivas a favor de la igualdad de oportunidades de género. | Mi organización realiza actividades específicas a favor de la igualdad de oportunidades de género.<br>En mi organización, todos estamos de acuerdo en que existan normas, orientaciones y directivas en relación a la igualdad de oportunidades de género.<br>Mi organización se siente comprometida a cumplir con las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.<br>Mi organización viene reduciendo cualquier desigualdad por razones de género. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
|   |  | Sensibilidad de los jefes(as) o líderes(as) con las políticas de igualdad de oportunidades de género. | Percibe que los jefes(as) o líderes(as) son sensibles con relación a la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género.  | Mi jefe(a) o líder(esa) no diferencia en su trato al personal por el hecho de ser hombre o mujer.<br>Mi jefe(a) o líder(esa) no promueve la igualdad de  | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,                                 |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones   | Indicadores   | Reactivos   | Escala de medición  |
|----------|-----------------------|---|---|---|---|
|          |                       |   |   | oportunidades de género.<br>Mi jefe(a) o líder(esa) si observa en el personal a su cargo un trato injusto por razones de género, aplicará medidas correctivas para que no se vuelva a repetir.<br>Mi jefe(a) o líder(esa) tiene más en cuenta las ideas y opiniones del personal que pertenece a un género determinado.                           | Totalmente en desacuerdo = 1  |
|          |                       | Sensibilidad del personal con las políticas de igualdad de oportunidades de género. | Valora la percepción que tiene el personal en relación a la sensibilidad en la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de sus propios colegas. | Mis compañeros(as) de trabajo no permitirían que un colega tuviera un trato discriminatorio por su género con algún otro compañero(a) de trabajo.<br>Mis compañeros(as) de trabajo no creen en la igualdad de oportunidades de género.<br>Mis compañeros(as) se sienten a gusto trabajando en un clima donde se discrimina por razones de género. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones   | Indicadores   | Reactivos   | Escala de medición   |
|----------|-----------------------|---|---|---|--|
|          |                       | Difusión de las políticas de igualdad de oportunidades de género. | Valora la comunicación y promoción de las políticas de igualdad de oportunidades de género por parte de la organización a todo el personal. | <p>Mi organización en todo momento me ha explicado cuáles son las normas, orientaciones y directivas a seguir en el tema de igualdad de oportunidades de género.</p> <p>Mi organización comunica a todo el personal las normas, orientaciones y directivas en relación a igualdad de oportunidades de género.</p> <p>En mi organización nadie me ha informado si existen normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género.</p> <p>No conozco las normas, orientaciones y directivas de igualdad de oportunidades de género de mi organización.</p> | <p>Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>De acuerdo = 4,</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,</p> <p>En desacuerdo = 2,</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p> |
|          |                       | Imagen externa de la organización.                                | Valora la percepción que tiene el personal con relación a la imagen externa de la organización sobre la                                     | Mi organización nunca haría publicidad externa donde muestre discriminación por razones de género,  | <p>Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>De acuerdo = 4,</p>  |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones                         | Indicadores   | Reactivos  | Escala de medición  |
|----------|-----------------------|-------------------------------------|---|--|---|
|          |                       |                                     | igualdad de oportunidades de género.                                | <p>aunque esto le pueda reportar mayores ingresos.</p> <p>Mi organización hace o haría visibles por igual a mujeres y hombres en los actos institucionales.</p> <p>Mi organización reconoce los méritos y éxitos profesionales de mujeres y hombres en sus publicaciones (correo electrónico, boletín semanal, conecta, página web, folletos y otros).</p> <p>Mi organización cuida la neutralidad en temas de igualdad de oportunidades de género en sus folletos, catálogos, boletines, correos electrónicos, página web y otros</p> <p>Mi organización tiene en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres en el diseño de sus productos y/o servicios que ofrece.</p> | <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,</p> <p>En desacuerdo = 2,</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p> |
|          |                       | Lenguaje formal de la organización. | Valora la utilización de un lenguaje formal neutro, tanto oral como | La denominación de los puestos de trabajo no es neutra, es decir,  | <p>Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>De acuerdo = 4,</p>   |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones                     | Indicadores   | Reactivos   | Escala de medición   |
|----------|-----------------------|---------------------------------|---|---|--|
|          |                       |                                 | escrito por parte de la dirección de la organización.                               | permite identificar el sexo de la persona que lo ocupa.<br>Normalmente se utiliza el masculino como genérico para referirse a trabajadores, colaboradores, directivos, etc.<br>Sólo se utiliza el femenino para referirse a determinadas profesiones o categorías profesionales (por ejemplo, secretarias, asistentes, señoras de la limpieza, etc.).<br>Se cuida la neutralidad en el lenguaje utilizado en los folletos, catálogos, boletines y comunicados internos. | Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1   |
|          |                       | Lenguaje informal del personal. | Valora la utilización de un lenguaje informal neutro por parte de todo el personal. | En mi organización es habitual oír chistes donde se promueve la discriminación por razones de género entre mis jefes(as), líder(esas) o entre mis compañeros(as) de trabajo.<br>En mi organización se llama a los hombres por su apellido y a las   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |



| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones                              | Indicadores   | Reactivos  | Escala de medición   |
|----------|-----------------------|--|---|--|--|
|          |                       |  |   | <p>mujeres por su nombre o viceversa.</p> <p>En mi organización normalmente se tutea a jefas y/o lideresas, pero se utiliza el cargo para dirigirse a los jefes y/o líderes.</p> <p>En mi organización se escuchan comentarios despectivos hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres, o hacia los hombres por el hecho de ser hombres.</p>   |  |
|          |                       | Equidad distributiva en la organización. | Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en todas las áreas y oficinas. | <p>Creo que mi organización está equilibrada en número de colaboradores(as) hombres y mujeres.</p> <p>En mi organización hay áreas donde la proporción entre hombres y mujeres está desequilibrada.</p> <p>En mi organización existen determinados puestos de trabajo que únicamente lo ocupa personal del mismo género.</p> <p>En mi organización encontramos mujeres en todas las áreas.</p> | <p>Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>De acuerdo = 4,</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,</p> <p>En desacuerdo = 2,</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p> |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones  | Indicadores   | Reactivos  | Escala de medición  |
|----------|-----------------------|--|---|--|---|
|          |                       | Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad.  | Valora la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles de autoridad de la organización. | Es frecuente ver que todos los jefes(as) o líderes(as) mayoritariamente son del mismo género.<br>En mi organización es difícil que las mujeres lleguen a ocupar un puesto de alta dirección.<br>En mi organización hay áreas con una proporción muy elevada de mujeres, pero el jefe o líder es un hombre, o viceversa.<br>En mi organización la proporción de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
|          |                       | Equidad en la selección, la promoción y la contratación. | Valora la percepción de igualdad de posibilidades de promoción o de contratación con independencia del género.                        | En mi organización dependiendo de ser hombre o mujer se tiene que demostrar más méritos para poder ascender.<br>En mi organización intervienen factores de género y no sólo méritos para ser promocionado(a)   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones                 | Indicadores  | Reactivos   | Escala de medición  |
|----------|-----------------------|-----------------------------|--|---|---|
|          |                       |                             |  | En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido.<br>En mi organización el proceso de selección de personal respeta la igualdad de oportunidades género.   |   |
|          |                       | Desarrollo del personal.    | Valora el grado de igualdad de oportunidades de género en la formación y desarrollo de la carrera profesional.                   | En mi organización las oportunidades de formación y capacitación son iguales para hombres y mujeres.<br>Mi organización ofrece orientación y soporte al desarrollo profesional de hombres y mujeres.<br>En el trabajo, algunas veces siento que mi género es una limitación para mi desarrollo profesional.<br>Mi género tiene una influencia negativa en mi carrera profesional. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |
|          |                       | Retribución (remuneración). | Valora si se percibe el cumplimiento de igualdad retributiva, que establece que en lugares de trabajo igual o de igual valor les | En mi organización se subvaloran los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres.<br>En mi organización en los puestos de alta   | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,   |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones            | Indicadores  | Reactivos  | Escala de medición   |
|----------|-----------------------|------------------------|--|--|--|
|          |                       |                        | corresponde una retribución igual.   | <p>dirección hay distinción de remuneración en función a si eres hombre o mujer.</p> <p>En mi organización, con independencia que seas hombre o mujer, recibes la misma remuneración por un trabajo igual o equivalente.</p> <p>En mi organización los cargos y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres son percibidos como menos importantes y con remuneraciones más bajas.</p> | <p>En desacuerdo = 2,</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p>  |
|          |                       | Condiciones laborales. | <p>Valora la percepción por parte del personal de la asignación justa de recursos y la adecuación de los espacios y materiales destinados a hombres y mujeres.</p> | <p>Las instalaciones donde trabajo están acordes con las necesidades diferentes de hombres y mujeres (baños, lavaderos, vestuarios, etc.).</p> <p>En mi organización por el hecho de ser hombre o mujer, es más fácil que te asignen mejores espacios de trabajo.</p> <p>En mi organización si hay mujeres</p>   | <p>Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>De acuerdo = 4,</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,</p> <p>En desacuerdo = 2,</p> <p>Totalmente en desacuerdo = 1</p> |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones   | Indicadores  | Reactivos   | Escala de medición  |
|----------|-----------------------|---|--|---|---|
|          |                       |   |  | embarazadas se cuida su entorno y la ergonomía de su puesto de trabajo. Mi organización tiene en cuenta que el vestuario laboral se adapte a las características físicas de los hombres y las mujeres   |   |
|          |                       | Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | Valora el grado en que la empresa facilita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y si los horarios y la jornada laboral permiten compatibilizar el trabajo con las necesidades personales o responsabilidades familiares. | Tengo que dejar mis actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que requieren mis responsabilidades laborales. Cuando llego a casa después del trabajo, a menudo estoy agotado(a) para tomar parte de las actividades y responsabilidades familiares. Mi trabajo me impide conciliar mis actividades familiares más de lo que quisiera. Las conductas que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser mejor en mi entorno familiar o de amistades. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones    | Indicadores   | Reactivos   | Escala de medición  |
|----------|-----------------------|----------------|---|---|---|
|          |                       | Acoso laboral. | Identifica en la organización conductas de acoso en el trabajo, moral o sexual y la percepción de actitudes sexistas o trato discriminatorio por razón de género. | Siempre he recibido un trato justo, digno y respetuoso por parte de mis jefes(as) o líderes(as).<br>Me siento rechazado/da por mis colegas de trabajo porque son mayoritariamente de otro género.<br>El entorno de trabajo es intimidatorio, humillante y ofensivo. | Totalmente de acuerdo = 5<br>De acuerdo = 4,<br>Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,<br>En desacuerdo = 2,<br>Totalmente en desacuerdo = 1 |

**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"**

Huancayo, 2 de abril de 2021.

Señorita  
**Ammy Barzola**  
Presente.-

Asunto : Información de casos denunciados ante el Comité de Hostigamiento Sexual

De mi mayor consideración:

Reciba un cordial saludo y a la vez mencionarle con relación a la solicitud presentada que, de acuerdo con nuestra **"POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL"**, el Comité solo ve los casos vinculados al hostigamiento sexual entre los colaboradores de la Universidad, los mismos que tienen el carácter de reservados y confidenciales, a fin de salvaguardar a las víctimas de los posibles actos de hostigamiento.

Dentro de nuestras funciones no se encuentran el trámite de quejas por vulnerar la igualdad de oportunidades entre los colaboradores.

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente,

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp contains the text "Universidad de Huancayo" and "Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual".

F [REDACTED] z

Representante de los trabajadores del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual de Trabajadores de la [REDACTED]